

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské kombinované studium
2005-2008

Andrea Škopková

Psychologické problémy odchodu ze zaměstnání

Psychological problems from leaving a job

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2009

Vedoucí práce:PhDr. Ivana Šnýdrová, CSc.

Prohlašuji,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

Anotace

Cílem práce bylo ukázat na problémy, které se objevují u nezaměstnaných jedinců, a na možnosti zmírnění dopadů nezaměstnanosti na jedince. Práce je rozdělena na dvě části, a to na nedobrovolný odchod ze zaměstnání a odchod do starobního důchodu.

V první části, po vysvětlení významu práce pro člověka a vysvětlení pojmu nezaměstnanost, přecházím k oblasti psychologie nezaměstnanosti, kde jsem poukázala na význam historických výzkumů, vyjmenovávám důsledky nezaměstnanosti, popisuji fáze reakce na nezaměstnanost, bariéry v adaptaci nezaměstnaných a vyjmenovávám rizikové skupiny, které jsou předurčeny svými specifiky k dlouhodobé nebo opakované nezaměstnanosti.

Dále jsem se zabývala vlivem nezaměstnanosti na zdraví jedinců, jak tělesného tak duševního. Nezaměstnanost je stresující událostí, proto jsem v práci věnovala pozornost působení stresu a modelům jeho zvládání, vše uzavírá přehled duševních a somatických onemocnění.

Pozornost je také věnována prožívání nezaměstnanosti v jednotlivých věkových etapách a různorodé podpoře a pomoci nezaměstnaným.

V závěru první části předkládám zobecnění poznatků dlouhodobé nezaměstnanosti a přehled zisků a ztrát, které nezaměstnanost poskytuje.

Ve druhé části práce se věnuji odchodu zaměstnanců do starobního důchodu. Po vysvětlení pojmu krize věnuji pozornost rozdílům ve stárnutí mužů a žen a poté přecházím k budoucnosti stáří, kde se věnuji novým aktivitám v důchodu, dalšímu životnímu programu.

Klíčová slova:

Práce, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, nezaměstnaný, psychické problémy, zdravotní problémy, stres, rizikové skupiny, úřad práce, odchod do důchodu, stárnutí, další životní program.

Anotace

The goal of my work is to show problems which are connected to unemployed individuals and to show reduction options of unemployment effects on a human being. This bachelor work is divided into two parts: involuntary job termination and leaving the job because of the old-age retirement.

In the first part, after explanation of job importance for a man and after explanation of the term unemployment, I focused to field of unemployment psychology, where I showed importance of historical researches, gave a list of unemployment effects, described phases of reaction to unemployment, barriers in adaptation and I also describe risk groups, which are predetermined by their specificities to long-term or repeated unemployment.

I also studied unemployment influence on mental and physical health of individuals. Unemployment is a stressful event therefore I paid attention to stress causation and stress management models. Then I wrote a list of mental and somatic illnesses and disorders.

I also concerned living through unemployment in different age stages and different support and help to unemployed people.

At the end of the first part I generalize pieces of knowledge about long term unemployment and I show summary of profit and loss of unemployment.

In the second part I describe employees leave because of the old-age retirement. After explanation of the term crisis I pay attention to differences in aging of men and women. Then I proceed to future of old age and new activities in retirement and other life program.

Key words:

Work, unemployment, long – term unemployment, unemployed, mental problems, health problems, stress, risk groups, employment office, retirement, ageing, next life program.

Obsah

0	Úvod.....	7
1	Nedobrovolný odchod ze zaměstnání.....	9
1.1	Význam práce pro člověka.....	9
1.2	Nezaměstnanost.....	10
1.3	Práce – podmínka důstojné existence člověka.....	11
1.4	Historické výzkumy nezaměstnanosti.....	12
1.5	Důsledky nezaměstnanosti.....	14
1.6	Reakce na nezaměstnanost.....	15
1.7	Bariéry v adaptaci nezaměstnaných pracovníků.....	16
1.8	Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	17
1.9	Nezaměstnanost a zdraví.....	20
1.9.1	Životní události a zdraví.....	21
1.9.2	Model životního stresu.....	21
1.9.3	Stres a životní události.....	22
1.9.4	Stres při ztrátě zaměstnání a modely jeho zvládání.....	23
1.9.5	Změna psychiky jako reakce na ztrátu zaměstnání.....	25
1.9.6	Duševní onemocnění.....	30
1.9.7	Somatická onemocnění.....	32
1.10	Prožívání nezaměstnanosti v jednotlivých věkových skupinách.....	34
1.11	Profesní, psychologická a materiální podpora nezaměstnaných.....	35
1.11.1	Pracovně profesní a psychologické poradenství.....	35
1.11.2	Psychologický intervenční program pro nezaměstnané.....	36
1.11.3	Příprava na možnost ztráty práce.....	37
1.11.4	Jak se vyrovnat s volným časem.....	39
1.11.5	Materiální podpora.....	41
1.12	Zobecnění poznatků dlouhodobé nezaměstnanosti.....	42
1.13	Ztráty a zisky nezaměstnanosti.....	48

2	Odchod do důchodu.....	50
2.1	Krize.....	50
2.1.1	Fáze krize.....	53
2.2	Stárnutí mužů a žen.....	54
2.3	Nové aktivity starobních důchodců.....	55
2.3.1	Smysl práce.....	55
2.3.2	Druhý životní program.....	57
3	Závěr.....	61
4	Soupis bibliografických citací.....	63

0 Úvod

Tato práce je teoreticky orientována na psychologické aspekty nezaměstnanosti. Zaměřila jsem se na psychické problémy jedinců, kteří přišli o zaměstnání a na prožívání této situace. Já sama jsem patřila mezi nezaměstnané, a to dokonce dvakrát. A každou situaci jsem prožívala jinak.

Jedinci mohou odejít ze zaměstnání nedobrovolně, jsou propuštěni, anebo dobrovolně, na zasloužený odpočinek. Proto je práce rozdělena na dvě části. V první části se zabývám psychickými a zdravotními problémy nezaměstnaných jedinců do důchodového věku. Druhá část je věnována psychickým problémům odcházejících seniorů.

Cílem mé práce je podat přehled psychických problémů nezaměstnaných a doporučit možné způsoby zmírnění dopadů, které problém dlouhodobé nezaměstnanosti způsobuje.

Nezaměstnanost provází společenské systémy založené na tržní ekonomice. Vysoká nezaměstnanost ovlivňuje společnost, způsobuje hospodářskou ztrátu státu, zhoršuje spokojenost a zdraví lidí. Lidé, kteří něco umí a chtějí pracovat a něco dokázat, se ztrátou zaměstnání cítí poníženi. Nezaměstnanost narušuje jejich rodinné klima, jejich psychickou stabilitu, dostávají se do těžké životní situace, kdy dochází k poklesu jejich životní úrovně, ale i k osobnostním změnám. Lidé strádají ze ztráty práce, klesá jim sebevědomí a sebeúcta, cítí se neužiteční, trápí je beznaděj.

Ztráta práce vyvolává patologické symptomy ve dvou rovinách: v rovině jedince a v rovině společnosti. U jedince to může být dezintegrace osobnosti, dysfunkční chování, psychosomatické potíže, problémy v rodině. V rovině společenské se symptomy projevují zvýšenou konzumací alkoholu, cigaret, drog, léků, zvýšenou nemocností, častějším výskytem sebevražedných pokusů, zvýšenou kriminalitou a násilím (Buchtová, 2002).

Nezaměstnanost je problém, který se v České republice objevil v 90. letech. Před rokem 1989 nezaměstnanost neexistovala, kdo nepracoval byl dokonce trestně stíhán. Lidé nebyli na tuto zátěž dostatečně adaptováni, a když se fenomén nezaměstnanosti objevil, nedovedli jej řešit.

Do června 2008 byla situace, ohledně nezaměstnanosti v České republice, příznivá. Nezaměstnanost se držela na nízké úrovni, ale současná ekonomická krize, která začala v USA, postihla také Evropu i Českou republiku. Ukázala, že nezaměstnanost k tržnímu hospodářství patří. Podniky nemají odbyt, dochází k útlumu výroby a přistupuje se k propouštění zaměstnanců, proto se téma psychických problémů nezaměstnaných se stává více aktuální.

Na tomto místě bych chtěla velmi poděkovat paní PhDr. Ivaně Šnýdrové, CSc. za odborné vedení a pomoc při vypracování bakalářské práce.

1 Nedobrovolný odchod ze zaměstnání

1. 1 Význam práce pro člověka

Práce je aktivita vytvářející společenské bohatství, je nezastupitelná při výrobě statků a je k ní potřeba lidské pracovní síly. V dřívějších dobách dokonce bylo nicnedělání, zahálka a mrhání časem těžký hřích. Práce je pro člověka časově náročná, namáhavá, ale zároveň mu zaručuje osobnostní rozvoj, pocit uspokojení a životního smyslu. Práce přináší člověku obživu, uznání, pocit sebeúcty, udržuje jeho fyzické a duševní zdraví. Její ztrátou se lidem zviditelní nejen její funkce ekonomická, ale i funkce seberealizační (Buchtová, 2002).

Práci trávíme většinu času svého života. Pod pojmem práce si většina z nás představí dřinu a třeba i úkoly, kterým bychom se nejraději vyhnuli. Ale pokud o ni přijdeme, cítíme se náhle ztraceni. V dnešní společnosti je práce důležitá pro udržení sebeúcty. I když je práce pro některé dotyčné nezajímavá, má vliv na psychologický stav každého jedince a jeho každodenní cyklus činností.

Uplatňuje se při tom několik faktorů:

- Peníze – mzda je pro většinu lidí hlavní zdroj obživy, uspokojení potřeb, požitky, které si za peníze pořídí (nezaplatí účty).
- Míra aktivity – v práci lidé používají své znalosti, schopnosti a také mohou získat nové, smysluplná aktivita (lidé bez práce nemají možnost uplatnit své znalosti).
- Změna – práce umožňuje poznávat jiné prostředí než domácí, v práci lidé vykonávají jiné činnosti než doma (i když ta práce není zrovna pro ně stimulující).
- Strukturovaný čas – struktura dne se řídí podle rytmu práce, a to dává celému dni určitý řád.
- Sociální kontakty – v pracovním prostředí mnoho lidí nalézá přátele, spolupodílejí se na pracovních činnostech (při ztrátě se okruh zmenšuje).

- Osobní identita – zaměstnání poskytuje jedinci pocit pevné sociální identity, která je pro něj velmi cenná (Giddens, 1999).

Vágnerová (2004) přidává ještě další motivy k práci:

- Seberealizace – úspěch, ukázat, že něco umím, získat žádoucí sociální pozici.
- Samostatnost a nezávislost – ekonomická soběstačnost a nezávislost na rodině, společnosti.

Tento přehled důvodů nám umožňuje pochopit, proč si při ztrátě zaměstnání přestáváme být jisti, že máme pro společnost nějakou cenu (Giddens, 1999).

Zaměstnání má pro člověka značnou hodnotu. Profese je součástí jeho identity, podle své profese je posuzován ostatními (Vágnerová, 2004).

Jak uvádí Nakonečný (2005), k práci existují různé postoje. Postoje začínají od odmítání práce a mohou končit u práce, která je pro nás koníčkem, zábavou. Ale většina lidí chápe práci jako samozřejmost a povinnost, proto extrémní postoje nejsou časté. Hodnotu práce a její smysluplnost poznáme, až když ji ztratíme.

1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je téma, na které se orientuje hospodářská politika již od počátku 20. století. Tržní hospodářství se skládá ze samostatných, vzájemně propojených a závislých trhů. Dominující jsou trhy výrobků a služeb, na kterých spotřebitelé mohou nakupovat statky. K tvorbě statků jsou zapotřebí zdroje, kterými jsou práce, půda a kapitál. Práce je výrobním faktorem, ale neexistuje sama o sobě. Práci vykonávají lidé. Lidé svoji pracovní sílu prodávají, a tím jsou ovlivňovány náklady výroby a mzdy vynakládané za práci. Na trhu práce je hlavní transakcí koupě a prodej práce za cenu, kterou je mzda. Vztah nezaměstnanosti a výše mzdy se stal jedním z prvních analyzovaných vztahů při úvahách o nezaměstnanosti.

Za nezaměstnané se v ekonomii považují osoby produktivního věku, které :

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány,

- aktivně hledají práci a jsou ochotni do práce nastoupit (Buchtová, 2002).

Dále je možné nezaměstnanost rozlišit na :

- dobrovolnou nezaměstnanost, kdy nezaměstnaní hledají zaměstnání za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá,
- nedobrovolnou nezaměstnanost, kdy nezaměstnaní jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu práce převládá, ale nemohou najít zaměstnavatele (Vlček, 2005).

1.3 Práce – podmínka důstojné existence člověka

Práce je podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu materiální prospěch, dává člověku pocit seberealizace a užitečnosti pro společnost. Umožňuje mu také řadu sociálních vztahů, strukturovaných kontaktů, dává mu možnost potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. V konkrétní práci člověk uplatní své schopnosti, znalosti a dovednosti, získá odborné kompetence, a tím rozvíjí svoji osobní identitu. Při skupinové práci se může srovnávat s ostatními spolupracovníky. Práce umožňuje člověku odvod přebytečné duševní a tělesné energie.

Práce určuje člověku začátek i konec ekonomické aktivity člověka. Práci ukazujeme dětem osobní příklad, možnost ztotožnění a nápodoby. Práce určuje lidem časovou strukturu dne, týdne, měsíce.

Náhlá, nedobrovolná a neočekávaná ztráta práce je pro člověka silně traumatizujícím existenciálním zážitkem. Získává sice dostatek volného času, odpadají mu „zatěžující“ faktory práce, je tu naděje nové kariéry, ale podle poznatků přináší vyřazení z práce negativní sociální, ekonomické, psychologické a zdravotní důsledky.

Stane-li se člověk dlouhodobě nezaměstnaným, ztrácí vztah s realitou, získává nejistotu a strach z budoucnosti, objevují se u něj pochybnosti o vlastních schopnostech. Práce je ve společnosti spojována s vysokou společenskou hodnotou, je zdrojem životních aspirací a sebeúcty člověka, a její ztráta je okolím vnímána

jako selhání člověka, proto ztratit práci přináší stresující životní událost (Buchtová, 2002).

1.4 Historické výzkumy nezaměstnanosti

Významným zdrojem poznatků o dlouhodobé nezaměstnanosti jsou uskutečněné studie ve 30. letech 20. stol., např. Zwickerova studie, studie prováděné E. W. Bakkem (1933, 1940, in Výrost, Slaměník, 2001).

Další takovou významnou studií je sociografická studie „Marienthal“ Marie Jahodové (1933, in Výrost, Slaměník, 2001). Tato studie se zabývá dlouhodobou nezaměstnaností v důsledku uzavření továrny na len v rakouské vesnici Marienthal. Studie je jedinečná tím, že se zabývala detailním pozorováním života nezaměstnaných – jak lidé trávili volný čas, co jedli a vařili před vyplacením peněz a po vyplacení, jaké dárky dostaly děti o svátcích, zprávy o zdraví jednotlivců, jaké částky vynakládali na různé služby, přehled výpůjček v knihovně, statistické údaje o svatbách, o narozeních, o úmrtích, atd.

M. Jahodová uvádí (1933, in Výrost, Slaměník, 2001), že hlavní psychologické důsledky nezaměstnanosti byly – snížení aktivity, narušené vnímání času, upadání do apatie. Dále uvádí, že důsledky nezaměstnanosti souvisí s důsledky chudoby. Neočekávaná ztráta zaměstnání ničí obvyklé časové struktury pracovního dne, vytrácí se smysl života, dochází k omezení sociálních společenských kontaktů, upadá status osobnosti a nastává postupná ztráta identity, lidé přestávají vykonávat činnosti, které byly součástí života jedince v době zaměstnání.

Ve své práci Marie Jahodová (1990) poukazuje na dostatek volného času nezaměstnaných, který má na nezaměstnané tragické dopady. Propuštění dělníci ztratili možnosti jak s volným časem naložit. Nikam nemusí, nikam nespěchají. Popisuje zde situaci, kdy muži mnoho hodin postávají na ulici, jednotlivě či ve skupinkách. Jejich jedinou činností je buď kouření nebo jen tak koukají po projíždějících autech, vedou pomalé rozhovory.

Tento obrázek dokazuje, že muži se nudí více než ženy. Jinak plyne volný čas mužům a jinak ženám. Pro muže z Marientálu volný čas ztratil smysl. Jak ukazují vyplněné dotazníky, muži mají své tři orientační body dne, a to ranní vstávání, oběd a večerní ulehnutí ke spánku. Na to, co dělají mezi těmito orientačními body, si nezaměstnaní muži z Marientálu málo vzpomínají, vše jim splývá, nedokáží sdělit, co během dne vykonali. Zapamatují si jen několik smysluplných činností během dne (ranní probuzení dětí do školy), a mezi těmito činnostmi se prolíná zahálka a nedostatek rozumně vyplněného času. Vše se děje takřka bezděčně. Jen nějaká nepatrná maličkost jim určuje činnost v dalších hodinách. Ale protože je nepatrná, nedostane se do vědomí a pak, když má dotyčný podat zprávu, je dávno z paměti ztracená.

V dotaznících se objevují připomínky nezaměstnaných dělníků typu: „Co má nezaměstnaný pak se svým časem dělat?“, „Dříve jsem měl málo času na sebe, ale více jsem vykonal.“, „Pro nás nezaměstnané je méně možností k činnostem.“ Pocit volného času v omezeném rozsahu vede k jeho promyšlenému využití, pocit neomezeného volného času dělá jakékoliv plány jeho využití zbytečné. Na vše je dostatek času, co chtějí dotyční udělat před obědem, mohou taktéž udělat i po obědě, nebo večer, nebo zítra...

Vše výše uvedené podle Jahodové (1990) platí pro muže, protože ženy nejsou nezaměstnané v pravém slova smyslu. Ženy totiž vedou domácnost, starají se o rodinu, a to jim vyplňuje den. Jejich den je vyplněn více orientačními body, funkcemi a povinnostmi vedoucí k pravidelnosti, např. vaří, uklízí, pečují o děti, zašívají, starají se o domácí účetnictví (rozpočet). Mají proto velmi málo volného času.

Podle Marie Jahodové (1990) je základní rozdíl mezi muži a ženami v odlišném časovém využití. Konflikty v rodinách (mezi manželi) způsobuje rozdílný význam času pro muže a v domácnosti pracující ženu, např. muž vyčítá ženě, že celý den nic nestíhá, že nemá celý den hotovo, nebo si žena stěžuje na muže, že je nedochvilný, chodí pozdě k obědu, ale dříve byl přesný. Přáním žen je vrátit se do práce, i když

se po práci musí starat o domácnost, případně i o hospodářství, což je pro ně větší zatížení. Chtějí se vrátit z materiálních důvodů, ale i proto, že jim práce v továrně přináší sociální možnosti, které postrádají (Jahoda, 1990).

Není možné srovnávat situaci nezaměstnaných ve 30. letech s dnešními nezaměstnanými, ale finanční těžkosti a psychická zátěž dnes jsou srovnatelné s dobou hospodářské krize. Dnešnímu jedinci ztráta práce a narušení zažitého rytmu střídání práce a odpočinku působí problémy v organizaci denního života stejně jako jedinci před více než sedmdesáti lety (Buchtová, 2002).

1.5 Důsledky nezaměstnanosti

Buchtová (2002) uvádí, že výzkum potvrzuje, že k ekonomickému strádání a sociálnímu sestupu, se přidávají i psychologické důsledky ztráty práce. Byly zjištěny tyto důsledky, závislé na vzestupu nezaměstnanosti:

- zvýšení kriminality, zvláště u mladistvých,
- nárůst drogové závislosti, pokusů o sebevraždu a depresivních symptomů,
- zvýšení počtu pacientů přijatých do psychiatrických klinik,
- nárůst psychosomatických onemocnění (srdeční choroby, žaludeční vředy),
- zhoršení psychických poruch.

U jedince vede současná ztráta práce (Buchtová, 2002):

- k poklesu sebedůvěry, ke snížení pocitu vlastní hodnoty, k poklesu důvěry k ostatním lidem,
- k depresi, fatalismu a k apatii jako poslednímu stupni psychického strádání dlouhodobě nezaměstnaných, který je spojen s pocitem ztráty vlastní hodnoty a s beznadějí,
- k nárůstu sociální izolace,
- k obviňování vlastní rodiny ze ztráty zaměstnání.

U rodinných příslušníků nezaměstnaných byly pozorovány tyto důsledky:

- nárůst konfliktů v rodině v důsledku odchodu člena rodiny z pracovního a společenského života,
- u dětí nezaměstnaných nárůst vývojových poruch (emoční labilita, antisociální chování), slabé výkony ve škole, zhoršení prospěchu, problémy ve vztazích v rodině (ztráta autority nezaměstnaného otce).

U zaměstnaných vede zkušenost s nezaměstnaností, a s tím spojený strach z propuštění k (Buchtová, 2002):

- zesílení tlaku na výkon,
- zvýšení konkurenčního tlaku, což způsobuje ztrátu solidarity zaměstnanců,
- omezení oprávněných odchodů na nemocenskou a k omezení žádostí o lázeňské pobyty.

1.6 Reakce na nezaměstnanost

Nezaměstnanost je traumatizující zážitek spojený s dlouhodobým stresem. Reakce na tento zážitek probíhá v pěti fázích, které mohou jít po sobě v různých časových intervalech a samozřejmě, významný je zde způsob prožívání zátěže, její hodnocení a chování, které z postoje k problému vyplývá.

- Fáze šoku – šok, neschopnost uvěřit, že mě to mohlo potkat, nakonec vztek. Lidé nespokojeni v zaměstnání nemusí prožívat negativní procesy, pro ně to může být i úleva.
- Fáze optimismu a aktivního hledání nového místa – člověk věří, že si najde práci, a možná ještě lepší než byla předchozí, vynakládá značné úsilí, aktivitu při hledání nového zaměstnání. Jestli se to nepodaří v krátké době, jeho postoje se začnou měnit.
- Fáze přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti – nastává po šesti měsících nezaměstnanosti, závisí na tom, jak subjektivně je prožívaná závažnost situace a její řešitelnost, nezaměstnaný se cítí více ohrožen než na počátku, ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy, stává se pesimistickým,

ubývá aktivita při hledání práce, nezaměstnaný se zaměřuje na minulost a přítomnost.

- Fáze adaptace na styl života nezaměstnaného – fáze typická pro rezignaci, ztrátu naděje, pro pasivitu a apatii, jedinec se domnívá, že hledání nového zaměstnání nemá smysl, ztrácí zájem o práci. Jedinec snižuje své aspirace, sebehodnocení, sebevědomí.
- Fáze přetrvávající nedůvěry – po nalezení zaměstnání u jedince přetrvává pocit nedůvěry, podezíravosti, nejistoty. Má problémy s adaptací na novou situaci, která klade větší nároky, než na které byl v poslední době zvyklý (obtíže v oblasti autoregulace, úbytek kompetencí a pracovních návyků, ztráta sebedůvěry) (Vágnerová, 2004).

Existují různé faktory, které podmiňují vnímání a prožívání ztráty zaměstnání: osobní dispozice, věk, pohlaví, vzdělání, typ kvalifikace, rodinné zázemí.

Část pracovníků prožívají stavy bezmocnosti se sebou samým, jiné provázejí pocity strachu, tísně a nejistoty, lidé se často vyjadřují slovy, např. „vidím vše černě“, „jsem zdrcený“, „nic mne netěší“. Jiní reagují ztrátou zájmu o práci.

Výpovědi o prožívání nepřinesly rozdíly mezi muži a ženami. Podle věkového hlediska byla ztráta zaměstnání nejzávažnější pro zaměstnance mezi 41.-50. rokem a pracovníky v předdůchodovém věku. U těchto skupin se objevují pocity bezradnosti, strach, tíseň a nejistota, ztráta sebedůvěry, častěji ztrácí motivaci k práci než lidé v jiných věkových skupinách, zároveň s pracovní rezignací se objevuje i společenská rezignace: „stáhnu se do ulity“, „jsem raději sám/sama“, „vyhýbám se známým“ (Buchtová, 2002).

1.7 Bariéry v adaptaci nezaměstnaných pracovníků

Hlavní bariérou je neschopnost pružně reagovat na nové podmínky trhu práce. Příkladem může být dojíždění za prací. Češi všeobecně neradi jezdí za prací,

dojíždění je pro ně ztráta času, ale i finanční zátěž. Pokud to podstoupí, tak jedine z důvodů nezbytnosti, anebo se musí jednat o velice lukrativní nabídku.

Tato neschopnost pružné reakce je způsobena dlouhodobým kolektivním soužitím. Zvyklosti z kolektivního života, společné stravování, oslavy narozenin, sdílení rodinných starostí, zdravotních problémů, jsou zejména ženami vnímány jako pocit bezpečí. Ale zároveň se později mohly stát i motivujícím prvkem při hledání nového zaměstnání (Buchtová, 2002).

F. Beneš (1991, s. 17) ve své knize uvádí: „Jsme vesměs na něco navyklí, setrvačně lpíme na jedné a téže ekonomické a sociální situaci. Máme svůj ponk, svou kancelářskou židli, partu, fabriku či ústav, jsme tím a tím, a stěží si umíme představit, že bychom mohli dělat něco jiného. Máme už svoji pěšinku do práce, k vlaku či tramvaji.“

1.8 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Určité skupiny lidí jsou přeurčeny k dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti. Uplatnění člověka na trhu práce určuje řada charakteristik jako je věk, pohlaví, zdravotní stav, vzdělání, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce. U nás k těmto rizikovým skupinám patří mladí lidé, ženy s dětmi, zdravotně postižení, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, rómské etnikum, imigranti.

Tyto skupiny potřebují zvýšenou pomoc jak po stránce profesní, tak po stránce psychologické. Tlaky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou sdílet, na rozdíl od ostatních nezaměstnaných, s odlišnými psychologickými, sociálními a zdravotními následky. Důsledky ztráty zaměstnání mohou být pro některé značně bolestivé, protože nesouvisejí s jejich pracovním zařazením (Buchtová, 2002).

Mladší věkové skupiny do 30 let

Absolventi škol, středních i vysokých, jsou na trhu práce znevýhodněni. Nemají potřebné praktické zkušenosti a základní pracovní návyky. U absolventů vysokých

škola vstupuje do popředí ekonomické hledisko, protože mnozí zakládají rodiny. U absolventů středních škol a mladistvých se mohou objevit výchovné a psychologické problémy. Nenaučí se včas pracovním návykům a v dospělosti budou mít problémy pracovat. Je ohrožen rozvoj jejich osobní identity, v ohrožení je dosažení jejich nezávislosti na rodičích, ale i rozvoj jejich profesionální role (Buchtová, 2002).

Podle výzkumu K. Robertse (1982, in Buchtová, 2002) vysoké procento mladých dává přednost nezaměstnanosti před pracovními místy, které je neuspokojují. Jejich problémem je nuda, nedostatek peněz, sebeúcta byla narušena zřídka.

Ve Velké Británii nabízejí mladistvým výcvik, který jim poskytne kvalifikaci a první zkušenosti pro získání trvalého zaměstnání (Výrost, Slaměník, 2001).

Starší lidé

Lidé ve věku 41-50 let prožívají ztrátu zaměstnání nejtěžší. Prožívají je pocity bezradnosti, strach, psychická tenze, nejistota, ztráta sebedůvěry, rezignují na práci i společenskou aktivitu. Pokud lidé mají potíže sehnat práci ve středním věku, tak v pozdní části kariéry je jejich šance ještě menší. Starší lidé jsou pro zaměstnavatele neatraktivní, méně perspektivní (Buchtová, 2002).

Já se domnívám, že zaměstnavatelé nemají pravdu. Starší lidé mají více zkušeností, jednají rozvážněji, nejsou již zatíženi péčí o děti, mají více času. Výsledky výzkumů poskytují důkazy o tom, že starší lidé mívají velmi dobré výsledky a výkonnost, a jejich absence jsou nižší než u mladších pracovníků (Výrost, Slaměník, 2001).

Pokud se jim podaří se znovu zaměstnat, cítí se neuspokojení a nevyužití, uzavírají se do práce s pocity sebelítosti. Stávají se opatrnými, snaží se chovat nenápadně, aby nedali důvod k svému negativnímu hodnocení a následnému propuštění.

Čím je člověk starší, tím hůře se přizpůsobuje novým životním situacím

(pevnější návykové stereotypy). Důležitá je především orientace na budoucnost, a pokud chybí, může se ztráta zaměstnání stát příčinou celkové životní rezignace.

Jednou z možností pro nezaměstnané ve starším věku je samostatné podnikání, které přispěje k pocitu kontroly nad vlastním osudem. Ale na druhé straně může být fyzická a psychická zátěž spojená se začátky podnikání, pro starší lidi značně vysoká (Buchtová, 2002).

Ženy

Zaměstnavatelé radši upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost domácností. Většina žen s malými dětmi nemůže docházet do zaměstnání s vícesměnným provozem, mají častější pracovní absence. Největší problémy mají ženy samoživitelky. Řada zemí nalézá řešení ve zkrácení pracovního úvazku, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti (Buchtová, 2002).

Zdravotně postižení lidé

U zdravotně postižených lidí je menší šance uplatnit se na trhu práce, protože tito lidé většinou (podle druhu postižení) nedosahují požadovaného výkonu. Doba jejich evidence na úřadu práce je vyšší než u zdravých jedinců. U těchto lidí vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale také problém pocitu lidské důstojnosti, problém přiměřeného smyslu života (Buchtová, 2002).

Lidé bez kvalifikace

Nekvalifikovaní tvoří největší skupinu nezaměstnaných. Jedná se o mladé, obtížně vzdělavatelné lidi, dále jsou to lidé s nežádoucím deviantním chováním (alkoholici, drogově závislí, recidivisté, sociálně nepřizpůsobiví lidé). Utváření této skupiny souvisí s délkou nezaměstnanosti a dalšími faktory sociálního prostředí (Buchtová, 2002).

Tito lidé mají specifický individuální a rodinný život, který je předurčuje k vydělení na okraj společnosti. Žijí tedy v závislosti na stát ze sociálních dávek (Výrost, Slaměník, 2001).

Lidé s nižším vzděláním jsou si vědomi svých omezených šancí sehnat zaměstnání a s nahromaděním negativních zkušeností nekvalifikovaných pracovníků, s pocitem bezmocnosti, hůře zvládají zátěž dlouhodobé nezaměstnanosti (Vágnerová, 2004).

Romské etnikum

Většina Romů má sníženou kvalitu sociálních dovedností a absolvovala pouze základní vzdělání, což je předurčuje patřit do skupiny lidí bez kvalifikace. Byli zaměstnáni v profesích, které díky ekonomické reformě procházejí změnami kvalifikačních požadavků.

Romové žijí podle vlastních kulturních vzorců chování a hodnot, ale i pod tlakem majoritní společnosti, do které se příliš neintegrovali. Zvýšená koncentrace romských obyvatel v určitých oblastech vytváří lokality s vyhraněnými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou, s rostoucí závislostí na pomoci od státu. Jejich uplatnění na trhu práce je minimální (Buchtová, 2002).

1.9 Nezaměstnanost a zdraví

Nezaměstnanost kromě psychických problémů přináší i zdravotní problémy. Práce je základní podmínkou lidské existence. Ztráta práce vede ke ztrátě příjmu, což způsobuje finanční napětí, k narušení emoční pohody, rodinné pohody, sociálních vztahů, kvality života, a tím vede i k narušení zdraví.

Zhoršení zdraví je provázeno řadou tělesných příznaků a zvýšeným využíváním zdravotnických zařízení. Zdravotní následky zahrnují kardiovaskulární onemocnění, bronchiální poruchy, vysoký cholesterol, vysoký krevní tlak, vyšší úmrtnost. Jako

duševní následky jsou uváděny deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevraždy, domácí násilí (Boleloucký, in Buchtová, 2002).

1.9.1 Životní události a zdraví

Lidský život je plný událostí, které jsou jeho součástí, a které život mění k lepšímu nebo horšímu. Pokud se nahromadí více negativních událostí a člověk začne žít dlouhodobě ve stresu, může dojít k ovlivnění tělesného a duševního zdraví. K negativním změnám na zdraví přispívá vulnerabilita jedince a jeho osobní dispozice (vliv dřívějšího neštěstí nebo vliv genetické dědičnosti na osobnost, případně jejich spojení). Studie ukazují, že negativní životní události více ovlivňují duševní zdraví než tělesné a přispívají ke vzniku deprese (Boleloucký, in Buchtová, 2002).

Nezaměstnanost je zátěžovou situací pro většinu lidí, ale u jedinců, kteří mají k tomu dispozice, může vyvolat až patologický stav, reaktivní poruchu. Frankl (1994, in Vágnerová, 2004) mluví o neuróze ze zaměstnanosti (nenaplněnost času = vnitřní nenaplněnost). Hlavní příznaky reaktivní poruchy jsou:

- změna emočního prožívání (deprese, úzkost, obavy, napětí, strach),
- pocit neschopnosti řešit svou situaci,
- změny v chování, které může být agresivnější, asociální.

1.9.2 Model životního stresu

Stresem nazýváme celkovou neurohumorální obrannou odpověď organismu na mimořádně silný podnět, stresor. Tato obranná reakce má připravit organismus na zvýšený výdej energie – útok nebo útěk. Změny jsou zahájeny poplachovou reakcí, kdy jsou aktivovány hypotalamus, hypofýza a nadledvinky. Dále dochází ke zvýšené aktivitě sympatika, vysokému výdeji adrenokortikotropního hormonu (ACTH), vyplavování katecholaminů z dřene nadledvinek a kortikoidů z kůry nadledvinek. Zrychluje se srdeční tep, zvyšuje se krevní tlak a krevní oběh,

prohlubuje se dýchání, mobilizují se zdroje energie (glukóza, mastné kyseliny). Krví je přednostně zásobován mozek, srdce, svalstvo. Výsledkem dlouhodobého stresu je buď adaptace organismu na stresor nebo vyčerpání a smrt. Fyziologická připravenost organismu na zvýšený výdej energie zůstává u člověka nevyužita, neútočíme, neutíkáme, spíše křičíme, nadáváme, anebo to v sobě dusíme. Opakovaný stres bez vydání nahromaděné energie vede k chorobným změnám.

Stresor je mimořádně silný podnět přicházející z vnějšího prostředí (fyzikální, chemický, biologický, psychologický, sociální), který ohrožuje rovnováhu (homeostázu) organismu. Vyvolává v organismu stresovou reakci. Stresory působí sice negativně na organismus, ale určitá míra stresu je pro jedince pozitivní (stává se odolným).

Jedinec si sám subjektivně určí, jestli je událost pro něj ohrožující a on ji nedokáže obrannými mechanismy překonat. Jsou-li vnější podněty náročné, ohrožující, cítíme se jako ve stresové situaci. Tento subjektivní pocit je výsledkem negativních emočních stavů – strachu, hněvu, úzkosti, deprese. Změny těchto emočních a behaviorálních stavů, které spolu s vnímáním a snahou adaptovat se na vzniklou situaci, jsou doprovázeny neuroendokrinními a imunologickými změnami.

Trvání a frekvence stresu jsou určující pro dopady stresu na zdraví. Stres může trvat od několika minut do několika let. Frekvence stresu závisí na podnětech, kolikrát a jak dlouho trvá jejich působení (dlouhodobá, opakovaná nezaměstnanost). Úspěch závisí také na individuálních zdrojích copingu (obrana) (Boleloucký, in Buchtová, 2002).

1.9.3 Stres a životní události

Životní událostí rozumí Mayerová (1997) takové situace, které se vyskytnou v životě člověka nezávisle na jeho vůli, závažně i dlouhodobě ovlivní jeho životní styl, životní návyky a činnosti, a po nichž se těžko člověk adaptuje ke změně podmínek. Jsou to jevy a události týkající se rodiny, práce, nečekané katastrofy.

Začátku somatických a psychických onemocnění právě předchází větší počet negativních životních událostí.

Studie odborníků z Edinburgu prokázala příčinný vztah mezi životními událostmi a některými psychickými poruchami. Nejde o obecné události, ale tyto události jsou specifické. Mezi ně patří ztráty hrozící, aktuální, imaginární (ztráta blízkého člověka, ztráta sebehodnocení, sebevědomí, ztráta části těla), odloučení od blízkých osob, ohrožení, zejména vícekrát opakované. Jinými událostmi jsou interpersonální konflikty, stav bezmoci, ztráta síly, poraněné sebevědomí. Veliké a náhlé změny mohou vést k narušení navyklého a známého způsobu života.

V roce 1967 vytvořili Holmes a Rahe (in Mayerová, 1997) Škálu životních událostí – přehled stresujících životních událostí, kde u každé události je bodově vyčíslena její váha (jednotka závažnosti), kterou událost vyvolává u průměrné osoby. Vliv na prožívání životní události mají další okolnosti, jako vrozená dispozice nebo zranitelnost jedince, způsob jak jedinec událost prožívá a jak na ni reaguje. Je-li součet bodů vyšší než 300, dostali jsme se do fáze vyčerpání, jsme vysoce zranitelní, 200–300 bodů je vážné ohrožení a 150–200 bodů je mírné ohrožení stresovými vlivy.

Silně stresující událostí je ztráta zaměstnání, a to hlavně pro pracovníky vyššího věku, kteří špatně získávají zaměstnání kvůli své úzké specializaci nebo kvalifikaci, která také může být již zastaralá. Mladí lidé reagují na ztrátu zaměstnání pružněji, nemají ještě rigidní pracovní návyky, snáze se rekvalifikují a vzdělávají (Mayerová, 1997).

1.9.4 Stres při ztrátě zaměstnání a modely jeho zvládání

V dřívějších dobách byla ztráta zaměstnání spojována hlavně s nedostatkem jídla (podvýživa a špatné složení potravy), v současné době je ztráta zaměstnání spojována hlavně se stresem. Mnohé strategie zvládání stresu lze použít i v přístupech vyrovnávání se se stresem z nezaměstnanosti.

Definice stresu podle Lazaruse a Folkmanové (1984, in Výrost, Slaměník, 2001) specifikuje dva základní procesy – kognitivní hodnocení a zvládání situace. Předpokládá se, že tyto procesy zprostředkovávají vazbu mezi stresovanou osobou a prostředím. Kognitivní hodnocení se vztahuje k tomu, jak si jedinec vysvětluje určitou transakci mezi sebou a životním prostředím s ohledem na vlastní pohodu.

Toto kognitivní hodnocení se rozlišuje na primární a sekundární:

Primární hodnocení odpovídá na otázku, zda jedinec ztrácí nebo získává nyní nebo až v budoucnosti a jakým způsobem. Jestli je výsledek primárního hodnocení stresový, znamená to, že přináší ztrátu, ohrožení nebo výzvu. Primární hodnocení u dlouhodobě nezaměstnaného se váže ke ztrátě příjmu, ke ztrátě vazeb s lidmi, institucemi, k revitalizaci hodnot. Ztráta práce může být také pocíťována jako budoucí ztráta – úbytek úspor, omezení společenských aktivit. Pokud je nezaměstnaný člověk schopný hledat novou práci, pak tato životní událost může být nezaměstnaným hodnocena jako výzva.

Sekundární hodnocení odpovídá na otázku, co se s touto stresující událostí dá dělat, jak se s ní vypořádat. Dlouhodobě nezaměstnaný opakovaně hodnotí závažnost ztráty zaměstnání v současnosti i v budoucnosti a také to, jak je ke ztrátě zaměstnání psychicky vybavený. Přehodnocuje situaci v závislosti na získaných nových informacích z prostředí a podle vlastních reakcí na stresující událost.

Kognitivní hodnocení nezaměstnaných obsahuje jak osobní faktory – motivy, cíle, hodnoty, přesvědčení jedince, tak situační faktory – neurčitost, nepředvídatelnost, proměnlivost situace.

Zvládání situace dlouhodobé ztráty zaměstnání je odlišný proces od běžné adaptace. Vyrovnat se s danou situací může pomoci člověku jeho zdraví a životní energie, dominantní motivy, cíle a hodnoty, jeho schopnost řešit problémy, společenská přizpůsobivost, finanční zdroje (Výrost, Slaměník, 2001).

1.9.5 Změny psychiky jako reakce na ztrátu zaměstnání

Ztráta zaměstnání vyvolává různé somatické a psychické potíže. Potíže jsou způsobeny reakcí na zvládání této zátěže. Reakce na ztrátu zaměstnání je větší u lidí, kteří měli svoji práci rádi, a čím déle jsou nezaměstnaní, tím větší psychické změny se u nich objevují. Jde o hodnocení, prožívání a reagování na tuto zátěž (Vágnerová, 2004).

Citové prožívání

Nezaměstnanost jedinec citově prožívá a pocity mohou být spouštěčem obranné reakce - pasivní nebo aktivní. Nezaměstnanost způsobuje u jedince zoufalství a deprese, vnímá ji jako ztrátu a ohrožení do budoucna, které vyvolává napětí, úzkost a strach (stres z očekávání). Reakcí na ztrátu zaměstnání je také vztek a zlost, namířené na předpokládaného viníka. Ztráta zaměstnání vede ke snížení osobnostní jistoty, citové reakce jsou převážně negativní, ale s rozdílnou intenzitou podle subjektivního pocitu ohrožení. Nezaměstnaní jsou emočně labilnější, klesá pocit životní spokojenosti, za své selhání se mnozí stydí (Vágnerová, 2004).

V takových případech doporučují odborníci použít techniky pro zvládnutí akutního stresu – relaxační techniky, vypovídat se u známých, využít služeb psychoterapeuta. Většina lidí se neubrání pocitům sebeobviňování či obviňování druhých, proto je vhodné poradit se s odborníkem a požádat ho o pomoc. (Benešovská, 2009).

V průzkumu provedeném s frekventanty motivačních a rekvalifikačních kurzů respondenti jako nejčastěji převládající pocity při propouštění uvádějí obavy z budoucnosti (45 %), příležitost k nové etapě (42 %) a zklamání (38 %). U žen převládá hlavně obava z budoucnosti. Muži jsou optimističtější, u nich převládá příležitost k nové etapě (Havlena, 2004).

Rozumové zpracování nezaměstnanosti

Jde o hodnocení problému ztráty zaměstnání, o hledání jeho příčin a přijatelného řešení. Důležitý je způsob jak jedinec nahlíží na své propuštění, jak ho posuzuje a interpretuje. Zda je propuštění pro něj ztrátou či možností nové, lepší změny. Hodnocení situace a z něho vyplývající řešení závisí na flexibilitě jedince uvažování, na schopnosti překonat některé stereotypy (horší u starších lidí). Tato zátěž spíše paralyzuje jedince, který potom není schopen dojít k nějakému řešení, myslí si, že žádné řešení situace neexistuje. Mohou se objevovat obranné reakce, např. racionalizace, kdy nezaměstnaný přikládá vinu za své propuštění různým nepříznivým okolnostem, které nemohl ovlivnit (Vágnerová, 2004).

Na otázku: „Kdo je zodpovědný za Vaše propuštění?“, nejčastěji respondenti obviňovali vládu (22,1 %), 17,8 % si myslí, že je taková doba, a nedá se s tím nic dělat a 14,7 % obvinilo zaměstnavatele nebo bývalé kolegy (Havlena, 2004).

Psycholožka Zdeňka Židková (in Benešová, 2009) na základě svých zkušeností s propuštěnými zaměstnanci rozděluje lidi na dva typy. První typ je úzkostný. Reaguje negativně, objevují se u něj negativní nálady, myslí si, že není k ničemu, a proto nemá cenu se o něco snažit, protože stejně každý pozná, že není ničeho schopný. Druhý typ je vztahovačný až agresivní. Tito lidé viní ze své výpovědi okolí nebo okolnosti. Úzkostný typ se věnuje prohlubování vlastních negativních pocitů, druhý typ začíná bojovat proti všem, nastupují hádky či soudní procesy.

Motivace, potřeby, hodnoty

U nezaměstnaných jedinců vlivem zátěže nezaměstnanosti, může dojít k posunu hodnot, ke změně ve vztahu k obecným normám, k narušení postoje k autoritám, které reprezentují společnost. Vlivem nezaměstnanosti se také mění motivace (mnohé potřeby nemohou být uspokojovány), mění se aspirace, chybí dlouhodobé cíle. Nezaměstnaný žije přítomností, budoucnosti se bojí. Z hlediska potřeb dochází ke změnám:

- Potřeba stimulace

Nezaměstnaný trpí nedostatkem podnětů, má ochuzený životní program, rozpadl se mu navyklý denní stereotyp, přidává se nuda, nedostatek smysluplné aktivity. Narušením denního režimu upadá člověk do nejistoty a pokud nemá žádné povinnosti upadá do apatie a nečinnosti.

- Potřeba sociálního kontaktu

Zaměstnání umožňuje člověku různé kontakty s lidmi, obohacuje ho o sociální zkušenost, přináší mu různé podněty, které jsou odlišné od sociální zkušenosti v rodině, díky zaměstnání může dosáhnout žádoucího sociálního postavení.

Propuštěním se ruší kontakty se spolupracovníky, snižuje se možnost společných zážitků, chybí společné zájmy. Proto se nezaměstnaní přestávají stýkat s bývalými spolupracovníky, myslí si, že již s nimi nemají nic společného. Dalším důvodem je také stud, pocit méněcennosti, nespravedlnosti a zklamání.

- Potřeba smysluplného učení

Pokud člověk není delší dobu zaměstnán, ztrácí určité profesní schopnosti a dovednosti, protože nemá možnost je používat. Upadají i sociální kompetence, vyhasínají pracovní návyky. Také jsou omezeny možnosti a příležitosti k rozvoji nových dovedností. Dochází ke stagnaci a dokonce také k úpadku osobnosti.

- Potřeba citové jistoty a bezpečí

Ztráta zaměstnání představuje pro jedince osobní ohrožení a zvyšuje pocit nejistoty. U nezaměstnaných se zvyšuje potřeba citové opory, hlavní a pozitivní vliv má opora v rodině. Podobně působí i náboženská orientace.

- Potřeba seberealizace

Nezaměstnanost vede ke snížení pozitivního hodnocení, k poklesu sebedůvěry a sebeúcty. Není uspokojena potřeba seberealizace, jedinec se může cítit méněcenný, zbytečný, objevují se pocity prázdnoty a ztráta smyslu života.

- Potřeba otevřené budoucnosti

Nezaměstnanost ovlivňuje myšlenky na budoucnost, zatěžuje představu o budoucím uplatnění. Dochází ke ztrátě životní perspektivy a projevuje se anticipační stres (ohrožení, které je teprve očekávané) (Vágnerová, 2004).

Změny v chování

Nezaměstnaný se někdy může chovat jinak, než se choval, když byl zaměstnaný. Dochází ke změně autoregulace, hlavně volního charakteru, upadá schopnost plánovat, strukturovat svůj čas, uskutečňovat své cíle. Změna volních vlastností může způsobit posílení kompetencí jako je rozhodnost, či schopnost odolávat překážkám, ale může také způsobit opak, kdy člověk vše vzdává a o nic už neusiluje. S tím souvisí změna v oblasti aktivity, která je často jen posílením dřívějších tendencí vyplývajících z osobnosti nezaměstnaného:

- Ztráta zaměstnání vede k ochromení člověka, jedinec se stává pasivní, rezignuje na řešení potíží, nic nedělá, je apatický, zanedbává svůj zevnějšek, hygienu – syndrom naučené bezmocnosti. Tato reakce je typická pro lidi s nízkým vzděláním a mnoha negativními zkušenostmi.
- Ztráta zaměstnání naopak může nezaměstnaného aktivizovat, silně motivovat ke zlepšení své situace (Vágnerová, 2004).

Strategie zvládání nezaměstnanosti

Strategie zvládání nezaměstnanosti lze v závislosti na osobnosti nezaměstnaného rozlišovat podle míry vynaložené aktivity, její účinnosti, ale i podle zaměření (Vágnerová, 2004). Obsah strategií je ovlivňován kulturou nezaměstnaných a dobou trvání nezaměstnanosti. Pokud se nezaměstnanost prodlužuje, u většiny osob se jejich situace stává „normálním stavem“, a to mění povahu reakce na situaci (Mareš, 2002).

Mareš (2002) rozlišuje tři typy životních strategií nezaměstnaných:

- Strategie spojená s hledáním zaměstnání – jedná se o nalezení zaměstnání. Lidé hledají zaměstnání různými způsoby. Nejčastěji využívají písemné či osobní kontakty u zaměstnavatelů, registrují se na úřadech práce nebo využívají pracovní agentury. Tato strategie je typická pro lidi, kteří mají potřebu pracovat, práce je pro ně důkazem jejich hodnoty. Mají silnou motivaci, velkou sebedůvěru a zaujímají optimistický a aktivní postoj. Přistupují k problému s vědomím, že jej lze řešit. Jsou ochotni podnikat, podstoupit rekvalifikaci, získat další vzdělání, zabývají se dalšími aktivitami (spíše muži mladší věk.kategorie). Takto reagují lidé s vyšším vzděláním a dobrou kvalifikací (Vágnerová, 2004).
- Strategie související s přežitím v nových podmínkách – strategie zaměřená na přežití v nové situaci. Lidé se musí vyrovnat s nižším příjmem, se zhoršením sociální situace, omezují spotřebu. Někteří se přizpůsobí situaci tím, že využijí sociální systém státu, přijmou jakoukoliv práci, jiní použijí i nelegální prostředky.
- Strategie zaměřená na překonání stigma nezaměstnanosti – překonat stigma nezaměstnaného se jedinci snaží různými způsoby. Usilují o vytěsnění této nepříznivé situace z vědomí, svůj problém popírají. Účinným může být únik do role, která má větší hodnotu než role nezaměstnaného (předčasný důchodce, nastávající matka, student). Mohou také zaměřit svou aktivitu do budoucnosti a snažit se vzdělávat, rekvalifikovat.

Nezaměstnaná žena, nezaměstnaný muž

Psychická reakce na ztrátu zaměstnání je odlišná v závislosti na pohlaví. Muži a ženy se liší ve způsobu prožívání nezaměstnanosti. Je to dané sociálním významem mužské a ženské role v zaměstnání.

- Nezaměstnaná žena – většina žen nemá námitky proti krátkodobé nezaměstnanosti. Mnohé ženy pečují o domácnost, děti a práce v domácnosti

je pro ně přijatelná alternativa. Ale pokud by nezaměstnanost trvala delší dobu objevují se ekonomické obavy. To ale neznamená, že se ženy necítí ztrátou práce stresované. Nezaměstnané ženy, více než muži, bývají méně aktivní, jsou pesimističtější, pocítují sklíčenost, ztrácí pocit pohody, jsou úzkostnější, depresivnější, přecitlivělé a bezradné. Důležitá je pro ně sociální opora (kontakty s přáteli, příbuznými).

- Nezaměstnaný muž – pro muže je významnou sociální rolí role živitele. Pro muže je ztráta zaměstnání závažné sociální stigma. Ztrátou zaměstnání ztrácí muž v rodině svou dominantní roli, svůj status, autoritu a prestiž. Prožívají ztrátu intenzivněji a převažuje u nich aktivní a ofenzivnější postoj k řešení problému, i když se cítí rozladění, podráždění, v nedostatečné pohodě (Vágnerová, 2004).

1.9.6 Duševní onemocnění

Podle Bolelouckého (in Buchtová, 2002) zůstává otázka následků nezaměstnanosti na duševní zdraví zčásti otevřená (dáno malým množstvím spolehlivých studií). Ale je evidentní, že nástup do nového zaměstnání a zlepšení duševního zdraví spolu souvisí.

Duševní poruchy a poruchy chování vyvolané účinkem psychoaktivních látek

Jedná se o alkoholismus a toxikomanii, které jsou spojovány s nezaměstnaností, nestabilitou v práci, chudobou. Alkohol je u nás tolerován, ale jeho konzumace ve velkém množství vyvolává silnou závislost a narušuje duševní zdraví. Rodiny alkoholiků se rozpadají, alkohol vede k nezaměstnanosti i bezdomovectví. Také určitá somatická onemocnění souvisí s nadměrným užíváním alkoholu. Zvláště jsou ohroženi mladí nezaměstnaní a ženy.

Poruchy nálady

Do této skupiny patří deprese, mánie, smíšené afektivní poruchy. E. Tannay (1983, Boleloucký, in Buchtová, 2002) navrhl pojem deprese z pracovní deprivace. Jedná se o fyziologické, psychologické a sociální důsledky nechtěné ztráty práce projevující se depresí. Reakce na ztrátu zaměstnání je samozřejmě odlišná od jedince k jedinci, rozdíl je také mezi pohlavími. Deprese z nezaměstnanosti je tím hlubší, čím více se jedinec cítí vinen za svoji nezaměstnanost, čím méně může ovlivnit svoji situaci, čím menší má vyhlídky na novou práci, čím méně si dokáže vytvořit do budoucna realistickou perspektivu, čím horší je jeho finanční situace, čím menší je podpora v rodině, čím má méně zkušeností s ovlivňováním svých záležitostí.

Neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresem a somatoformní poruchy

Lidé si v průběhu života osvojili určité obranné mechanismy, které jim pomáhají zvládat obtížné situace a události. Ale najde se jedinec, který tyto mechanismy nezískal. Tento jedinec může na zvýšenou zátěž reagovat i tělesnými příznaky. Jedná se o tělesné obtíže, které nemají somatický podklad. Postižený často hovoří o svých obtížích, může opakovaně hledat pomoc.

Somatizace je proces, ve kterém jedinec sděluje své psychologické problémy tělesnými příznaky. Je to nevědomý mechanismus, nejedná se o simulaci. Jedinci může jít o zisk z onemocnění v podobě pozornosti od druhých nebo chce manipulovat s druhými, pro některé může být somatizace vyústěním snížené obratnosti při kontaktu s ostatními.

Poruchy osobnosti a chování u dospělých

Ke specifickým poruchám osobnosti patří osobnosti paranoidní, schizoidní, disociální, emočně nestabilní, histriónské, anankastické, úzkostné.

Jedním z aspektů soudobé společnosti je suicidiální chování, ale zde nejde jen o problém osobnosti, ale i o problém sociální. Studie ukázaly, že nejnižší společenské

třídy mají nejvyšší sebevražednost ve srovnání s ostatními třídami. Vyšší sebevražednost může být způsobena chronickými duševními onemocněními, sociálním hendikepem, dopadem chudoby, nezaměstnaností (Boleloucký, in Buchtová, 2002)

1.9.7 Somatická onemocnění

Tělesné poruchy mohou být způsobeny psychologickými faktory (Boleloucký, in Buchtová, 2002). Ztráta zaměstnání působí jako existenciální stres, který ohrožuje zdraví nezaměstnaného. Stres není považován za příčinu onemocnění, ale za faktor, který připravuje pro nemoc vhodné podmínky. Studium těchto emočních poruch, které se projevují jako tělesné poruchy se zabývá psychosomatická medicína, která zdůrazňuje jednotu ducha a těla.

K nejčastějším zdravotním potížím způsobených emočními poruchami patří bolest hlavy, poruchy spánku, astma, gastrointestinální poruchy, vysoký krevní tlak, endokrinní poruchy, cukrovka, srdeční poruchy. Ve většině případů spolupůsobí psychologické faktory s fyziologickou dispozicí k nemoci. Nezaměstnanost je spojena se zvýšenými zdravotními riziky jak u žen, tak u mužů a je považována za klíčovou socioekonomickou determinantu zdraví (Boleloucký, in Buchtová, 2002, Vágnerová, 2004).

Cukrovka

Psychosociální faktory mohou ovlivňovat průběh tohoto onemocnění. Jde o onemocnění, které je vážné a často se vyskytuje. Náhlá nezaměstnanost vede k narušení diety nemocných, nemocní nemají prostředky na adekvátní výživu, může dojít ke ztrátě domova, nezaměstnaní mají omezenou pohyblivost, dále může narušovat dietu konzumace alkoholu, léků, drog.

Vysoký krevní tlak

Nízké postavení v práci, nízký výkon, ohrožení nebo fakt nezaměstnanosti zvyšuje, zvláště u mužů, pravděpodobnost rozvoje vyššího krevního tlaku. U žen mohou zvýšit výskyt vysokého tlaku psychologické potíže a sociální odcizení.

Astma

Astma je klasická psychosomatická choroba (u většiny případů je silný neurotický prvek). Základem jsou různé psychosociální problémy jako úzkosti, frustrace, neshody a domácí napětí, ale i alkohol, deprese, závažné životní události včetně úmrtí v rodině, rozvod, nezaměstnanost. Někteří pacienti dostávají záchvaty dušnosti právě v akutních stresujících situacích.

Vředová choroba žaludku a dvanáctníku

Nezaměstnanost a rodinná anamnéza vředového onemocnění byly určeny jako nezávislé predikátory vředové choroby. Také nízká socioekonomická třída může být považována za rizikový faktor gastrointestinálních symptomů.

Kožní choroby

Stresující životní události, emoční stres mají vliv na spouštění a průběh různých kožních chorob (Boleloucký, in Buchtová, 2002).

Zdravotní ohrožení, které přináší stres z nezaměstnanosti, bývá posilováno zvýšenou tendencí nezaměstnaných užívat alkohol, léky, drogy, cigarety. Únikem, kompenzací ve smyslu náhradního uspokojení nebo stimulace, která uvolňuje psychické napětí bývá pro ně i gamblerství (hra na automatech). Nezaměstnanost také zvyšuje riziko sebevraždy, většinou jde o zkratkovou reakci na existenciální zátěž (Vágnerová, 2004).

1.10 Prožívání nezaměstnanosti v jednotlivých věkových etapách

Celý věk dospělosti můžeme rozčlenit na jednotlivé etapy, mezi kterými jsou krátké úseky, během nichž dochází k vývojovým změnám u jedince. V odborné literatuře se setkáváme s nejednotnými ohraničeními jednotlivých věkových období, které jsou způsobeny rozdílností kritérií.

Moderní vývojová psychologie při aplikaci poznatků o životní dráze člověka považuje za důležitou takovou průběžnou adaptaci člověka, aby se v jednotlivých věkových etapách dokázal vyrovnat s podmínkami lidského soužití a práce. Kritické životní události, jako je ztráta zaměstnání, poznamenávají stále častěji pracovníky ve středním věku, ale již i v adolescenci či mladé dospělosti (Švancara, in Buchtová, 2002).

Adolescence a mladá dospělost

Adolescence je velmi citlivým obdobím životního cyklu pro vývoj optimálních vztahů ve třech klíčových oblastech životní orientace:

- práce,
- společenství s životním partnerem,
- občanská kompetence.

Ztráta zaměstnání zcela zasáhne do důležité orientace jedince, protože práce má ve svých začátcích nezastupitelnou funkci:

- Podílí se na upevňování řádu života, lidských vztahů a vědomí odpovědnosti za odvedenou práci.
- Je činitelem individuace mladého muže a ženy.

Pracovní činnost působí na vytváření životního stylu, který je signaturou osobnosti. Delší přerušení zaměstnání může znamenat diskontinuitu vývoje osobnosti a je, samozřejmě, závažnější, čím je jedinec mladší.

Toto stádium je dynamické, expanzivní, s převažujícím optimismem do budoucna. To vše se zohledňuje v pracovní činnosti. Dojde-li v tomto období ke

ztrátě zaměstnání, jedinec ji prožívá afektivně, bouřlivě, důvody ztráty přisuzuje vnějším podmínkám, nehledá je u sebe. V tomto období je vysoké riziko anomie. Déletrvající nezaměstnanost narušuje u mladých lidí časovou perspektivu, perspektivní zónu budoucnosti, která má centrální význam v jejich chování a jednání.

Střední dospělost

Střední dospělost je období stabilizace. Životní a profesionální zaměření bývá ustálené. Dojde-li v tomto období ke ztrátě zaměstnání, je to závažnější distress než u mladého jedince, vzhledem ke specializaci pracovních schopností a kompetence a vzhledem ke statusu, který si jedinec do té doby vytvořil.

Starší dospělost

V této etapě života dochází k závažným změnám pracovního a sociálního začlenění jedinců, dochází ke změnám struktury jejich rodin, do popředí vystupuje odchod do důchodu. Čím je člověk starší, tím více potřebuje v životě jistoty. Jestliže jedinec ztratí v tomto období práci, pak bývá tato tíživá situace prožívána s velkou odpovědností za rodinu a s obavami o uplatnění v konkurenci s mladšími uchazeči na trhu práce. Pokud se v průběhu nezaměstnanosti rozvine anomie, pak se vyznačuje pocity osamocení a bezmocnosti, na rozdíl od mladších nezaměstnaných (Švancara, in Buchtová, 2002).

1.11 Profesní, psychologická a materiální podpora nezaměstnaných

1.11.1 Pracovně profesní a psychologické poradenství

Tuto potřebu vyžadují zejména rizikové skupiny nezaměstnaných – mladší věkové skupiny do 30 let, starší občané, ženy, občané se změněnou pracovní schopností, nekvalifikovaní pracovníci, Romové (Buchtová, 2002).

Toto poradenství poskytují úřady práce. Ve své nabídce služeb se zaměřují na pracovně právní poradenství, dále na poradenské služby pracovně profesní, např. rekvalifikace, možnost odborné přípravy a psychologické poradenství.

Jako příklad psychologického poradenství mohu uvést Úřad práce Plzeň–město, který nabízí bilanční diagnostiku a poradenství. Zabezpečuje pro klienty psychologickou poradenskou službu, a to komplexní zhodnocení schopností, dovedností a osobnostních vlastností klienta s ohledem na požadavky trhu práce. Možnost využít psychologa má i uchazeč, který se dostal v souvislosti se ztrátou zaměstnání do svízelné situace a nedokáže ji sám řešit (Poradenství, c2002-2008).

Opomíjení péče o problémy dlouhodobě nezaměstnaných vede k jejich ambulantnímu léčení a hospitalizacím, což stojí nemalé peníze. Může to vést i k sebevraždám (Buchtová, 2002).

1.11.2 Psychologický intervenční program pro nezaměstnané

Buchtová (2002) doporučuje, zejména pro mladé lidi, intervenční program pro nezaměstnané. Cílem programu je pomoci nezaměstnaným redukovat stres, podnítit aktivitu při hledání nového zaměstnání, osvojit si potřebné sociální dovednosti. Konkrétně jde o dovednosti najít si novou práci, schopnost nabídnout se na trhu práce, co dělat, pokud je uchazeč odmítnut.

Podle zkušeností z výzkumů k osobní strategii překonání této tíživé situace patří (Buchtová, 2002):

- Neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace – nenechat se odradit případným neúspěchem při hledání práce, vážit si sebe, uchovat si sebedůvěru a zdravou hrdost.
- Naplánovat si pravidelné denní aktivity – péče o sebe, o svůj zevnějšek, což přispívá k zdravému sebevědomí, péče o vzdělání (rozšiřování kvalifikace, získání nových dovedností), zájem o koníčky (dle finančních nákladů), péče

o rodinu. Takovéto aktivity mohou člověku dát pocit životního naplnění, jsou zdrojem potěšení a přispívají k rozvoji schopností.

- Využít čas k možnosti zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností – zjistit si, co všechno znám a umím.
- Rozšířit si právní vědomí a dobře znát práva a povinnosti nezaměstnaného - vědět, na co mám právo po skončení zaměstnání, jaké dokumenty či písemnosti mohu požadovat po předešlém zaměstnavateli, seznámit se s právy a povinnostmi nezaměstnaného na úřadu práce.
- Neuzavírat se do sebe, ale sledovat dění kolem sebe, udržovat neustálý kontakt s trhem práce a s širším sociálním okolím.
- Na přechodnou dobu si najít práci i méně placenou.
- Promyslet si úspornou životní strategii.
- Důsledně pečovat o své zdraví – nezaměstnanost způsobuje u lidí často úzkost, deprese, smutek. Tyto pocity mohou přerůst v psychosomatická onemocnění. Tyto duševní stavy se dají zmírnit psychoterapeutickými metodami, cvičením, relaxací.

1.11.3 Příprava na možnost ztráty práce

Je nezbytné se zabývat preventivní přípravou lidí na možnost ztráty práce - vychovávat k potenciální nezaměstnanosti (nezaměstnanost je součástí strukturních přeměn ekonomiky postmoderní společnosti). Management firem by se měl poučit z první vlny nezaměstnanosti a při dalším propouštění dodržovat etická pravidla v rámci firemní kultury.

V naší společnosti se vyskytují rysy nezaměstnanosti, které jsou ovlivněny faktory z minulého vývoje naší společnosti. Tyto faktory se podílejí na chování lidí a omezují jejich schopnost reagovat na nové podmínky. V osobnostní rovině jde o nedostatečnou profesní sebereflexi, o snížený pocit odpovědnosti za rozvoj vlastních schopností, o myšlenkovou rigiditu. Dále jde o neprožitou zkušenost

změny zaměstnání a ztráty práce, o chybějící schopnost vyrovnat se s pocity méněcennosti při ztrátě zaměstnání. Většině starších lidí chybí osobní odvaha a ochota investovat do vlastní kvalifikace, schopnost s nadhledem zvládat nepříznivé situace. Musí změnit přístup k pracovnímu a životnímu uplatnění.

Lidé se musí naučit odpovědně jednat sami za sebe (závislost na zaměstnavateli). Nepomůže jim umělé vytváření pracovních míst (neposkytují pracovní jistotu), předčasný odchod do důchodu (stejně psychické problémy jako nezaměstnaní, navíc finální ztráta při výpočtu výše vyplácené penze), podpora v nezaměstnanosti (nezabrání vzniku psychosociálních a zdravotních důsledků dlouhodobé ztráty zaměstnání, u mladých lidí snižuje motivaci k hledání práce). Často je slyšet tvrzení „kdo chce pracovat, práci si vždy najde“. Tento argument je nevhodný, protože může u citlivějších lidí vyvolat ještě silnější pocit vlastní neschopnosti najít si práci. Na nezaměstnané působí (sebeobviňování, deprese) nejen neúspěchy v hledání práce, ale i neschopnost osvojit si postupy při hledání zaměstnání.

Lidé reagují na ztrátu zaměstnání rozdílně. Někteří toho využijí aktivně ve svůj prospěch, začnou soukromě podnikat, zvýší si kvalifikaci, začnou rozvíjet své zájmy a aktivity (práce pro charitu, pro obec). Takto aktivní jsou lidé, kteří mají dobré rodinné zázemí. Většina lidí však podléhá depresím, nejistotě, nezájmu. Nejsou schopni změnit své stereotypní chování a aktivně změnit situaci, což vede k defenzivní životní strategii.

Záleží na obranných reakcích jedince, na jeho vnitřní odolnosti, na sociálním zázemí. Pro více jak polovinu nezaměstnaných je životní partner největší duševní oporou v zátěžové situaci (patří sem děti, přátelé, příbuzní, rodinné zázemí jim pomůže překonat ztrátu zaměstnání), a dále záleží na tom do jaké míry jsou poškozeny jednotlivé složky psychického života – někteří jsou více disponováni k tomu, že ztráta zaměstnání postihne jejich psychickou rovnováhu. Psychické potíže se vyskytují častěji u lidí, kteří měli již zdravotní problémy před ztrátou zaměstnání.

Lidé s celoživotním zaměstnáním před ztrátou mají větší tendenci stát se dlouhodobě nezaměstnanými (možnost alternativní zaměstnání). Dalším významným údajem je spokojenost s prací v předešlém zaměstnání. Jestliže pracovník nebyl v minulé práci spokojený, připadal si nevyužitý, tak ho ztráta zaměstnání nemusí tak stresovat, ale zároveň může přijmout negativní postoje ke každému dalšímu novému zaměstnavateli. Lidé, kteří byli v práci spokojení, úspěšní, prožívají větší stresovou zátěž.

Nejčastější příčinou strádání je strach z toho, co bude dál, který je doprovázen úzkostí a sebeanalýzou. Někteří lidé považují ztrátu práce za ponižující a obrací se proti sobě samým a celé společnosti. Rozbití vnitřní harmonie, nespokojenost a strach vedou ke vzniku duševních krizí.

V souvislosti s nezaměstnaností je důležitá proměna časové perspektivy jedince. Při každodenní práci má zaměstnaný jedinec daný obraz časové struktury svého dne, týdne, měsíce, let. Při ztrátě zaměstnání se mu časová struktura dne naruší, nastává prázdno, nejistota, úzkost. Pasivní chování (pohovka, televize) ve volném čase roste s délkou nezaměstnanosti. Lidé, kteří si dokáží stanovit odvážné plány a cíle, a samozřejmě usilují o jejich dosažení, nachází při ztrátě zaměstnání mnohem dříve novou rovnováhu ve svém životě. Oproti tomu lidé zaměřeni jen na svou práci, při ztrátě zaměstnání nabývají pocit ztráty jistoty a život pro ně ztrácí cenu (Buchtová, 2002).

1.11.4 Jak se vyrovnat s volným časem

Mnozí lidé nedokáží zvládat delší dobu bez zaměstnání. To, že nemusí pracovat jim přináší problémy, protože neví jak naložit s volným časem. Zaměstnání jim poskytovalo závaznou a pravidelnou náplň dne a oni teď mají problém dát svému životu řád. Kvalitu svého života můžeme změnit tím, že začneme na život pohlížet v jiných souvislostech. Ztráta zaměstnání může být pro jednoho pozitivní událost a

pro druhého negativní. Schopnost měnit kontext situace záleží na našem umění modifikovat náš pohled na situaci a na tom zda máme pružné myšlení.

Možnosti propuštění z práce hrozí neustále, nikdo si nemůže být jistý svým místem. Většina lidí zvládá propuštění s těžkostmi, záleží také jaký vztah měli ke své práci. Nejhorší jsou na tom ti, pro které byla práce vším. Při ztrátě pracovního místa ztratí člověk i zdroj své identity. Pokud nenajde nové zaměstnání, musí najít nový způsob jak ve volném čase naplnit životní potřeby. Musí hledat hlavně uvnitř sebe to, co ho zajímá. Dostatek volného času může využít produktivně, pro svou seberealizaci. Již v antickém Řecku využívali myslitelé volný čas k hlubšímu sebepoznání.

Práce není jen zdrojem příjmu, uspokojuje i jiné potřeby – pocit sebedůvěry, postavení ve společnosti, úspěch, uznání, moc, prostor pro osobní růst. Přijdeme - li o práci, přijdeme i o výše uvedené potřeby a budeme je muset naplnit jiným způsobem. Zaměstnání uspokojuje tři důležité potřeby a to potřebu řádu, cíle a potřebu mít společnost. Pokud ztratíme práci musíme naplnění těchto potřeb nalézt ve svém volném čase (Zelinski, 2003).

Nový řád

Ocitneme-li se bez práce máme náhle spoustu volného času. Zaměstnání nám poskytovalo každodenní řád, a protože většina lidí má ráda v životě jistý řád, musíme si vytvořit nový. Zpočátku to jde těžko. Nemusíme ráno vstávat do práce, nikam nespěcháme. Máme spoustu volného času, který je třeba zaplnit, protože je tu nebezpečí nudy a zoufalství.

Motivovaní lidé si vytvoří vlastní řád a pravidelnost, jimž nahradí řád, který platil, když chodili do zaměstnání - navštěvují přednášky na univerzitě, věnují se rekvalifikaci a sebevzdělávání, věnují se pravidelně sportu. Pravidelnost v novém životě se vytváří snadněji, pokud máme vytyčené cíle a život má nějaký smysl.

Mít cíl

U většiny lidí, kteří přijdou o zaměstnání, klesá sebevědomí. Získávali ho tím, že něco vytvářeli a dosahovali určitých cílů, smysl života nacházeli v práci.

Najít smysl života je u lidí bez zaměstnání důležité a nemusíme ho nacházet jen v práci – můžeme si vylepšit zdraví, dosáhnout osobní spokojenosti, radovat se ze života, přijímat výzvy. Jakmile nalezneme cíl, který nás bude lákat, budeme prožívat menší stres a náš život bude vyrovnanější a zajímavější.

Žít ve společnosti

Se ztrátou zaměstnání přicházíme o kontakty se spolupracovníky, nadřízenými, se zákazníky. Ztratíme společnost těchto lidí. Práce také lidem poskytuje pocit užitečnosti, že společnosti prospívají.

Většina lidí navazuje osobní přátelství právě na pracovišti. Pokud ztratíme zaměstnání, snažíme se navázat nové kontakty. Můžeme je navázat v nových skupinách a organizacích, nesmíme se vyhýbat setkání s bývalými kolegy, navštěvujeme přátele, rodinu, setkáváme se se sousedy, abychom nezůstávali stranou od společnosti. Vyhledávejme společnost těch, kteří zvládají volný čas, našli si svůj smysl života, řád i společnost, velice to pomůže v poznání (Zelinski, 2003).

1.11.5 Materiální podpora

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku nezaměstnanosti. Uchazeč musí požádat o podporu úřad práce a nesmí pobírat starobní důchod.

Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti je:

- do 50 let věku 5 měsíců,

- od 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Výše podpory je v prvních dvou měsících 65 %, v dalších dvou měsících 50 % a zbývající dobu je to 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Při rekvalifikaci činí podpora 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Maximální výše podpory činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, který předchází roku, ve kterém byla žádost o podporu podána. Při rekvalifikaci činí maximální výše podpory 0,65násobek této průměrné mzdy

(Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání, c2002-2008).

Jiným příkladem země bývalého socialistického bloku je Slovinsko. V roce 1998 prošel jejich systém podpory v nezaměstnanosti změnou. Slovinsko využívá kombinaci sociálního pojištění pro nezaměstnané a podporu v nezaměstnanosti, a tím jsou schopni pomoci většině pracujících. Podpora je financována rozpočtem, do kterého přispívají pracující lidé. Instituce samozřejmě nevyplácí jen peníze, ale poskytují též pomoc, služby nezaměstnaným, např. informují o volných místech, poskytují sociální a psychologickou pomoc, hradí náklady související s hledáním zaměstnání, poskytují rekvalifikace. Podpora v nezaměstnanosti byla před reformou závislá na délce zaměstnání. Před reformou byla pracovníkům s dobou zaměstnání 5-10 let vyplácena podpora po dobu 9 měsíců, pracovníkům s dobou zaměstnání 10-15 let byla podpora vyplácena 12 měsíců. Po reformě je všem nezaměstnaným bez rozdílu vyplácena podpora 6 měsíců (Ours, Vodopivec, 2006).

1.12 Zobecnění poznatků dlouhodobé nezaměstnanosti

Výzkumy Buchtové (1992, 1999, in Buchtová, 2002) se zaměřily na zkoumání psychologických a zdravotních důsledků dlouhodobé ztráty zaměstnání. Generalizace účinků dlouhodobé ztráty je obtížná (individuální podmíněnost

prožitků a důsledků nezaměstnanosti), přesto Buchtová (2002) zobecnila některé následující poznatky :

Prožívání ztráty práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží, i když jsou pracovníci předem informováni o propuštění. Je postižená celá psychika. Chování lidí je provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe.

U člověka je silná potřeba společensky oceňované práce, tělesné i duševní aktivity, potřeba patří k lidské přirozenosti. Pokud je člověku oznámeno propuštění bez důkazů nějakého pochybení či selhání jeho zdraví, způsobí mu to otřes. Některé lidi mohou pocity viny a bezcennosti přivést až k sebevraždě. Jiní v důsledku této tíživé situace otupí, přizpůsobí se sníženému životnímu standartu, mohou skončit na ulici jako bezdomovci, tuláci a kriminálníci. Pokud jsou někteří věřící, upínají se k náboženství, ve kterém nacházejí oporu. Další proklamují myšlenky velikášství, kterými si kompenzují svou profesní degradaci.

Neúspěchy v získání zaměstnání vedou k apatii a vyvolávají negativní pocity. Pokud se střídá naděje a zklamání při hledání zaměstnání, přispívá to k emocionální labilitě, způsobuje to deprese. Beznaděj se v člověku upevňuje a aktivity vedoucí k návratu do pracovního procesu ochabují.

Zkušenost se ztrátou zaměstnání neprobíhá u všech stejně. *Zvládání situace ztráty zaměstnání je individuální a je podmíněno řadou faktorů.* Jedním z faktorů je odolnost konkrétního člověka vůči psychické zátěži. Tvořivou adaptivní strategií zaujímají lidé, kteří jsou již v průběhu života predisponováni svými osobnostními vlastnostmi. Lépe se vyrovnávají s touto tíživou situací lidé, kteří hledají příčinu u sebe, ne ve vnějších faktorech, podléhají méně panice, jsou aktivnější při hledání práce, vidí svou situaci konkrétněji, netrpí tolik psychosomatickými obtížemi, jsou méně podráždění a stresovaní než osudu odevzdaní spolupracovníci.

Lépe jsou na tom také pracovníci, kteří ve ztrátě současného zaměstnání vidí novou příležitost, novou šanci změnit svůj dosavadní život. Po neúspěchu neztrácí

sebevědomí a zaujímají postoj očekávání nové šance. Jejich adaptivní strategie spočívá v plánování soukromého podnikání, ve zvyšování kvalifikace, hledání si nového, lepšího, zajímavějšího zaměstnání, v rozvíjení svých zájmů a aktivit.

Rozhodující je také věk jedince. S věkem souvisí finanční povinnosti, sociální a rodinná očekávání, touha po kariéře, šance na znovu zaměstnání, potíže zaučit se v novém zaměstnání, udržet jednou získané schopnosti a dovednosti. Podle výzkumu Buchtové nejtěživěji nesli ztrátu zaměstnání jedinci ve věku 41–50 let, s malou perspektivou nalézt práci.

Důležitým faktorem je pohlaví, které má psychologický a sociální význam. Ztratí-li žena práci, pohlíží se na tuto ztrátu jinak, než když ztratí práci muž. Na muže se pohlíží jako na živitele rodiny, kdežto pokud ztratí práci žena, může pro ni rodina znamenat další alternativu, která ztlumí zátěž z nepříznivé situace. Stáhne se do rodinné oblasti a realizuje se tam, proto je ztráta zaměstnání z toho to pohledu pro ženy méně zatěžující (i z finančního hlediska), než ztráta zaměstnání pro muže - živitele rodiny.

Význam pohlaví se také projevuje v hodnotě životní spokojenosti a společenského uznání. Nezaměstnané ženy více než muži uvádí, že se cítí podrážděné, unavené, depresivní, sklíčené, často jsou nervózní, zřídka kdy se cítí v dobré náladě a uvolněné, jsou více nespokojené se svým vzděláním než muži. Nezaměstnaní muži se jeví jako relativně méně postižení (ze zkušenosti – muži jsou méně ochotní mluvit o svých pocitech strachu, tísně a nejistoty).

Nekvalifikovaní lidé přijdou snadněji o práci a obtížněji ji znovu nacházejí, proto má rozhodující roli dosažená kvalifikace. Pracovníci s nižší kvalifikací (vyučení, nevyučení, s převahou praktických schopností) častěji než vysoce kvalifikovaní pracovníci podléhají pocitu, že se stali obětí technologických a společenských změn. Mají často sníženou schopnost vlastní iniciativy, aktivního

hledání. Vykazují nižší sebeuznání a větší psychickou zátěž než pracovníci na vyšších pozicích.

Kvalifikovaní a iniciativní jedinci čelí lépe dlouhodobé nezaměstnanosti, protože kvůli získání nové pracovní příležitosti absolvují různá doškolovací a rekvalifikační programy. Vyučení a nevyučení pracovníci na nižších pozicích také častěji trpí zdravotními potížemi než vysoce kvalifikovaní pracovníci. A právě u zdravotně oslabených jedinců, patrně z finanční obavy, dochází ke zhoršení psychického a fyzického stavu ve srovnání s pracovníky na vyšších pozicích.

Zvládání ztráty práce je podstatně ovlivněno finančními možnostmi nezaměstnaného. Stoupající finanční nouze s vzrůstající dobou nezaměstnanosti působí značně na už tak obtížnou situaci nezaměstnaných.

Deprivace nezaměstnaných je většinou hospodářské povahy. Finanční obavy (zda zaplatím nájem, plyn, elektřinu, dětem školu, obědy, povinnost k nezaopatřeným členům rodiny) omezují také aktivity volného času, což ubírá nezaměstnaným osobám z plnohodnotného životního stylu. S rostoucí velikostí rodiny vzrůstá materiální chudnutí nezaměstnaných.

V době nezaměstnanosti nabývá na významu smysluplná osobní aktivita ve volném čase. V pracovním životě slouží volný čas k regeneraci sil, k zotavení po práci. V době nezaměstnanosti se rozsah a smysl volného času mění. Se ztrátou zaměstnání se volný čas prodlužuje a čím smysluplněji je využit, tím je menší psychická zátěž nezaměstnaného, tím udržitelnější je nadějná životní perspektiva. Ale přírůstek volného času může ubíjet únavou a čekáním, pokud se člověk stane méně aktivním, buď z finančních důvodů nebo nedostatečných osobních schopností či chybějících sociálních vztahů.

Významná je také délka nezaměstnanosti. Čím je délka nezaměstnanosti delší, tím je to pro nezaměstnaného horší. Ze začátku nezaměstnaný podléhá beznaději,

apatii a rezignaci. Po určité době se vzchopí, je optimistický a snaží se získat práci. Pokud se mu to po několika pokusech nepovede, znovu se objevuje apatie, rezignace, až se nakonec dostaví smíření se s osudem, přizpůsobení se osudu.

Šest měsíců po ztrátě práce lidé obtížně uspokojují své psychické a sociální potřeby. Po delší době než šest měsíců zanechává nezaměstnanost trvalé psychické následky jako jsou poruchy spánku, psychická labilita, ztráta dlouhodobých cílů a stavy deprese (dlouhodobá únava).

Tyto symptomy v menší míře přetrvávají, i když si nezaměstnaný již najde práci. Kromě toho se objevují i poruchy volného jednání a sebeřízení, ale i pasivita, která brání jedinci si hledat novou práci. Zvládání dlouhodobé ztráty je samozřejmě individuální. Záleží na zkušenostech jedince, jeho profesní rigiditě, na sociální a emoční podpoře, regionální míře nezaměstnanosti, společenské stigmatizaci nezaměstnaných.

Dlouhodobá nezaměstnanost dále přináší zhoršení zdravotního stavu dlouhodobě nezaměstnaných. Většina dlouhodobě nezaměstnaných uvádí subjektivní příznaky neurotických potíží – úzkost, vnitřní neklid, podrážděnost, bolesti hlavy, nespavost, zvýšená únava, žaludeční potíže.

Častěji se neurotické příznaky vyskytují u žen a ve skupině nezaměstnaných nad 40 let častěji u mužů. Ke zhoršení zdravotního stavu (hypertenze, žaludeční vředy, onemocnění srdce, problémy s páteří) následkem ztráty práce dochází u mužů i žen. Nezaměstnanost byla identifikována jako stresor, vede totiž k četným fyziologickým reakcím, které vyvolávají psychosomatické poruchy.

Negativní důsledky opakovaného neúspěchu při hledání práce pro osobní život, rodinu a zdraví. Většina nezaměstnaných se po opakovaném neúspěchu cítí bezmocně, cítí se vyřazení ze společnosti. Současně sílí stres z finančního napětí a stres ze ztráty životní orientace.

Tato zátěž se týká lidí, kteří se orientují převážně na svět práce, při ztrátě zaměstnání přichází jakoby o všechno, ztrácí smysl života. Je oslabena jejich důvěra ve své profesionální a osobní schopnosti. Reagují sklíčeností, špatným zdravotním stavem, ztrátou pocitu vlastní hodnoty.

Důležitým faktorem je ochranný vliv emoční a sociální opory. Rodinné zázemí je pro nezaměstnaného důležitou životní oporou, která mu pomáhá překonat tíživou situaci. U svobodných jedinců se jedná hlavně o rodiče a blízké příbuzné, u sezdáných jedinců je duševní oporou životní partner, děti. Dále mohou být oporou též dobří přátelé a kamarádi. Roli hraje také délka nezaměstnanosti. Čím déle je jedinec nezaměstnaný, tím největší oporou mu je partner a děti, u kratší doby nezaměstnanosti to mohou být příbuzní a přátelé.

Dlouhodobá nezaměstnanost prověří kvalitu rodinných vztahů, protože značně ovlivní rodinné soužití a situaci lépe zvládnou lidé, kteří se mají o koho opřít. Vědomí, že je člověk milován a akceptován takový jaký je, je podmínkou kvalitních emočních vztahů. Emoční opora, tedy opora rodiny, má svůj podíl na udržení sebeúcty jedince v době nezaměstnanosti.

Sociální opora, jejímž prostřednictvím se člověku dostává pomoci od ostatních lidí, má funkci „nárazníků“, chrání před negativním vlivem stresogenní životní události, tlumí šokovou reakci. U nezaměstnaného jde především o potřeby sociálního kontaktu, přátelského vztahu, sociální vzájemnosti, sociální komunikace, spolupráce, sociálního bezpečí, sociální identity, kladného sociálního hodnocení.

Přes prokazatelný ochranný pozitivní vliv emoční, rodinné a sociální podpory se ukazuje, že účinnější je „vnitřní opora“, vnitřní zdroje člověka, jeho aktivní přístup k životním změnám, pocit vlastní schopnosti zvládat situace. Nezdolnost člověka (hardiness) je pravděpodobně dána geneticky, provokuje aktivní přístup k sobě i ke světu. Překážky se stávají výzvou k nové aktivitě. Schopnost odolávat tíživým situacím, vnější sociální opora a vnitřní (vlastní) pozitivní životní koncepce jsou faktory, které zmírňují vliv nezaměstnanosti na zdraví člověka.

Negativní vliv nezaměstnaného na rodinu. Nezaměstnaný téměř vždy ovlivní rodinné soužití. Dochází ke změnám personálních vztahů, změnám v rozdělování domácích prací, změnám v postavení a statusu nezaměstnaného v rodině.

V některých případech se neurotické potíže nezaměstnaného přenášejí i na zaměstnaného partnera, dokonce i na děti (poruchy chování). Jsou-li v rodině nezaměstnaní dva členové, stresy se v rodině často násobí.

Velmi negativně působí na rodinu nezaměstnanost otce. Otec je často brán jako živitel rodiny a ztráta práce pro něj znamená snížení jeho statusu v rodině. Zvyšuje se napětí v rodině, které pramení hlavně z finančních těžkostí. U manželek se zjistila vyšší hladina úzkosti a deprese, u dospívajících dětí poklesla jeho autorita, je i vzestupná tendence rozvodovosti.

Ztráta práce je pro mnohé jedince zraňující zkušeností. Je to bolestná, dokonce i traumatizující zkušenost, po které zůstávají trvalé psychické jizvy. U některých přetrvává pocit osobního neúspěchu, pochybnosti o vlastních schopnostech, dochází ke změnám chování. Nesnaží se zviditelňovat, chtějí zapadnout, přežít. Cítí větší odpovědnost za rodinu, která jim byla v tíživé situaci oporou. Nezaměstnanost má také pozitivní stránku, a to hlavně pro ty, kteří byli ve stávajícím zaměstnání nespokojeni a vlastně se zbavili nepříjemného prostředí.

1.13 Ztráty a zisky nezaměstnanosti

Ztrátou zaměstnání může získat snad jen ten, kdo není ve své práci spokojený, ať už se svým nadřízeným, kolegy nebo s náplní své práce. Nezaměstnanost spíše vede ke ztrátám, než k nějakým ziskům. V psychologické oblasti převažují téměř vždy ztráty. Jedinci každého věku udržují svou nezaměstnanost začleněnou do vědomých i nevědomých obsahů, aby se k ní v rozhovorech, ve fantazii, při činnosti kdykoliv vraceli. Vědomí a prožívání ztráty práce je značný zásah do života jedince.

Podle C.C. Junga velké životní problémy nejsou vyřešeny jednou provždy, a jsou-li zdánlivě vyřešeny, vždy je to ztráta. Smysl a účel těchto problémů nespočívá v jejich řešení, ale v tom, že na nich stále pracujeme. Překonání této specifické deprivace dospělého věku směřuje k tomu, aby se nezaměstnaný přihlásil ke kvalitě života, která odpovídá jeho bytostnému já (Švancara, in Buchtová, 2002).

Podle průzkumu, někteří jedinci přeci jen vidí nějaká pozitiva v nezaměstnanosti. Kromě možnosti získat lepší zaměstnání, je pro respondenty cenný hlavně volný čas. Mohou ho využít k různým aktivitám – rodina, přátelé, zájmy, vzdělávání. Ale s prodlužující se délkou nezaměstnanosti respondenti už tak optimističtí nejsou. Nezaměstnaní do šesti měsíců, kteří neviděli nic pozitivního na nezaměstnanosti, tvořili 40 % a 60 % tvořili ti, co pozitiva viděli. U nezaměstnaných nad šest měsíců se zvyšuje počet pesimistů (49,5 %) a snižuje se počet těch, kteří vidí pozitiva v nezaměstnanosti (50,5 %) (Havlena, 2004).

2 Odchod do důchodu

Život máme ještě před sebou – kam a jak dál?

Odchod do důchodu znamená pro většinu pracujících lidí velkou úlevu (pokud mají zdravotní potíže, hrozí-li ztráta zaměstnání, chtějí se věnovat svým koníčkům atd.), ale pro určitou část budoucích důchodců nepředstavitelnou zátěž. Přináší změnu identity. Z člověka určité profese se stává „důchodce“, a tím se snižuje jeho sociální status, zároveň dochází i ke snížení materiálního standardu. Důchod je radikální zásah do životního stylu, rytmu, návyků doposud pracujícího člověka a je hlavně nutné umět si vytvořit nový denní řád, aby člověk dál plnohodnotně žil, a ne jen přežíval.

Odchodem do důchodu se lidé ocitají na křižovatce života a hlavou se jim honí někdy i černé myšlenky – ztrácím své spoluzaměstnance, kamarády, jsem na vedlejší koleji, jsem nepotřebný, končí tím můj produktivní život a já už budu čekat jen na smrt. Objevuje se velká neznámá - co bude dál?

2.1 Krize

Odchod do důchodu je pro některé jedince, zejména muže, velkou životní krizí, podstatnou změnou jejich života. Vidí v odchodu do důchodu svůj vlastní konec. Celý život někam docházeli, měli povinnosti, úkoly, které jim zaplňovaly celý den. Byli zařazeni do kolektivu lidí, se kterými pracovali, měli společné zájmy, měli určitou pozici, svůj sociální status. Po celou dobu vykonávali určitou profesi a ostatní si je s jejich profesní rolí spojovali. Náhle pocítují, že se liší od ostatních, kteří dochází do práce, jak svým postavením, tak svým rozvržením času, svým životním stylem (Wolf, 1982).

Zralé osoby samy vědí, co chtějí, mají své cíle a záměry, které je naplňují. Lidé, kterým zbyl jen prázdný čas, ochotně přijímají masovou zábavu (hlavně televizi). Tam, kde masová zábava již nezabírá, nastoupily drastičtější náplasti jako je alkohol, drogy, sekty. U člověka se dostavuje krize. Krize (Špatenková, 2004, s.15)

je přechodný stav vnitřní nerovnováhy způsobený kritickými událostmi nebo takovými životními událostmi, které vyžadují zásadní změny a řešení. O krizi se jedná pokud jsou přítomny tyto symptomy (Špatenková, 2004):

- intenzivní kritická událost vybočující z každodenní reality,
- prožívání situace jako ztráty, ohrožení nebo šance,
- přítomnost negativních emocí a zážitků,
- pocit nejistoty z budoucnosti,
- pocit ztráty kontroly,
- náhlé narušení obvyklých vzorců chování jedince, jeho způsobu života, denního rytmu, návyků,
- stav emočního napětí trvající nějakou dobu,
- nutnost změny a přizpůsobení se situaci.

Krize má také vnější a vnitřní příčiny (Špatenková, 2004):

U vnějších příčin jde o dvojznačné situace, kdy je subjektu odnímán nějaký objekt – ztráta (ztráta zaměstnání) nebo je mu nabízeno více objektů – volba. Třetí příčinou je změna vnějších podmínek, která může oslabit efektivitu regulativních mechanismů subjektu.

V případě *vnitřních příčin* krize se musí jedinec adaptovat na svůj vlastní vývoj a krize přichází v důsledku neschopnosti zvládnout jednotlivé vývojové úkoly.

V roce 1964 sestavili Holmes a Rahe (in Špatenková, 2004) tabulku náročných životních událostí, které se mohou stát příčinou krizí. Odchod do důchodu se nachází na 10. místě s 45 body. Ale tato tabulka má spíše orientační charakter, protože emoční reakce postiženého jedince je závislá na významu, který jedinec události připisuje. Pro jedince nastává krize teprve tehdy, když jedinec situaci vyhodnotí jako krizovou.

Krize můžeme rozdělit na (Špatenková, 2004):

- Vývojové – jsou neoddělitelnou součástí života, jsou očekávány a předpokládány, přináší určitou změnu, vyžadují nové strategie a způsoby řešení, jsou doprovázeny emočním napětím (odchod do důchodu).
- Situační – jsou důsledkem vnějších, neočekávaných situací, bývají traumatické, pokud jsou vyvolány intenzivními stresory, ohrožují jedince identitu a integritu, pocit bezpečí, zdraví a také život (ztráta práce).
- Kumulované – jedinec ustoupil od řešení vývojové krize a přijal maladaptivní způsob řešení.

Odchod do důchodu patří k vývojovým krizím. Tyto krize popsal Gerald Caplan (1964, in Špatenková, 2004) a podle něj se situace stává krizovou, pokud se jedinec setká při realizaci svých důležitých životních cílů s překážkami, které není schopen překonat jemu známými strategiemi a způsoby. Důsledkem je ztráta emoční rovnováhy a dezorganizace. Vývojové krize se rozvíjejí během několika dní nebo týdnů, nezačínají tedy náhle.

Většina vývojových úkolů se dá předvídat a lze se na ně připravit. Všechny změny kladou na jedince nové požadavky, a pokud se jedinec nedokáže se změnou vyrovnat, následuje nerovnováha nebo krize.

Ne každému se podaří bezpečně zvládnout přechod z pracovního prostředí do penze. Lidé na to nejsou připravení. V návaznosti na zátěžovou životní událost se rozvíjí různé závislosti např. na alkoholu, drogách, lécích, automatech. Odolnost vůči návykovým látkám s vyšším věkem totiž klesá, a tím se zvyšuje riziko těžkých intoxikací. Starší lidé také často trpí chronickými bolestmi a právě léky proti bolesti se mohou stát návykové. Silným motivačním faktorem k léčbě je opětovný kontakt s vnoučaty, které jim rodina odmítá svěřovat. Dále je vhodná psychoterapie a pro dlouhodobou stabilizaci stavu je nutné pomoci staršímu pacientovi vytvořit fungující síť sociálních vztahů, např. kontakty z dřívějšího zaměstnání, oživení vztahů v rodině, navázáním nových vztahů při pěstování zálib. Dalším podnětem je

vytvoření „druhé kariéry“, kde uplatní své zkušenosti a schopnosti, získá pocit užitečnosti (Špatenková, 2004).

Prožívání stárnutí a jeho průběh závisí především na osobnosti jedince. J.Wolf (1982) uvádí, že ti, kteří byli v práci nespokojeni a rádi odešli do důchodu, jsou v důchodu opět nespokojeni a chtějí opět pracovat. Ale ti, co byli v práci spokojeni a báli se odejít do důchodu, si brzy zvyknou na nové uspořádání dne a najdou uspokojení v jiných činnostech.

Většina jedinců neuteče před odchodem do důchodu, jednou se to prostě stane. Aby jedinec vyřešil problém, jak naplnit svůj volný čas, jak dále žít, je lepší, prodlouží-li si pracovní poměr, ale na zkrácenou pracovní dobu. Potom je odchod do důchodu pomalejší, postupně odeznívá starý způsob života. Lidé si nacházejí více aktivit zaplňující jejich volný čas a nalézají nový způsob života (Wolf, 1982).

2.1.1 Fáze krize

Krizová reakce podle Caplana (1964, in Špatenková, 2004) probíhá ve čtyřech fázích:

První fáze

Vědomosti, dovednosti, schopnosti jedince a osvědčené zdroje pomoci se při setkání s událostí, která zapříčinila krizi, ukazují jako nedostačující, což vede k napětí a neklidu.

Druhá fáze

Jedinec se domnívá, že není schopen situaci zvládnout. Cítí se neúspěšný, snižuje se jeho sebevědomí a narůstá pocit napětí.

Třetí fáze

Zvyšující se napětí mobilizuje všechny psychické rezervy k hledání nových způsobů řešení situace. Dochází buď k překonání krize a získání zpět emoční rovnováhy nebo po neúspěšném snažení dochází k odmítnutí existujících problémů.

Tady vzniká nebezpečí, že krize přejde do chronického stavu. Pokud snažení nevede k překonání krize nebo k jejímu odmítnutí, přechází do čtvrté fáze.

Čtvrtá fáze

Napětí je nesnesitelné. Jedinec může navenek působit tak, že situaci zvládá, avšak zkreslené vnímání situace a stažení se ze sociálních kontaktů vede k dezorganizaci a vnitřnímu chaosu. Jedinec může vykazovat takové formy chování, které vedou k ventilaci negativních emocí, např. předrážděnost, závislost na alkoholu, sebevražedné tendence.

2.2 Stárnutí mužů a stárnutí žen

Mezi muži a ženami jsou biologické rozdíly, rozdíly v duševním vývoji a rozdíly v sociálních rolích. To vše způsobuje, že jsou rozdíly také ve stárnutí mužů a žen. Větší rozdíly mezi muži a ženami jsou zjištěny ve sféře osobnosti, v postojích a v přístupu ke stárnutí. Velice důležitý vliv má změna sociálních rolí. Právě u mužů se odchodem ze zaměstnání výrazně mění životní situace – pokles sociální prestiže, změna životního stereotypu, úbytek sociálních kontaktů.

Nároky na přizpůsobení se situaci jsou značné. U žen nastávají změny v sociálních rolích pozvolna, a proto je více času na přizpůsobení se. U žen nemá zaměstnání tak důležitou úlohu jako u mužů, většinou jsou ženy intenzivně orientovány na rodinu a péči o ni a práce v domácnosti jim přináší uspokojení (Wolf, 1982).

Prožívání důchodového věku ve značné míře závisí i na pohlaví. Dle průzkumu AXA Retirement Scope 2008 je podle téměř poloviny českých důchodců pocit nudy v důchodu výhradně mužskou záležitostí. Ženy – důchodkyně jsou na důchod lépe psychicky připraveny a prožívají ho aktivněji, ale bohužel, ženy čelí větším finančním těžkostem.

Z průzkumu vyplývá, že čeští muži trpí pocitem nudy v důchodovém věku více než ženy. To si myslí 49 % důchodců a 54 % pracujících jedinců. 9 % důchodců a

17 % pracujících si myslí, že nuda v důchodu ohrožuje spíše ženy. Zbytek respondentů si myslí, že pocit nudy v penzi není závislý na pohlaví. Samotní muži nevnímají svou nudu tak vyhraněně jako jejich ženy. Jen 32 % mužů – důchodců uvedlo, že je to výhradně mužský problém.

57 % pracujících a 46 % důchodců si myslí, že ženy jsou lépe psychicky připraveny na důchod, což souvisí s menším pocitem nudy u žen. 16 % pracujících i důchodců vnímá jako lépe psychicky připravené muže. Že jsou ženy v důchodu aktivnější než muži, to si myslí 53 % pracujících a 46 % penzistů. Opak si myslí 17 % pracujících.

Že je finanční situace v důchodu problém spíše pro ženy, si myslí 44 % pracujících, 21% si myslí opak. V současnosti není rozdíl ve finanční připravenosti u důchodců až tak dramatický (Novinky.cz, 2008a).

Odchod do důchodu není jen tak. Nikdo nedokáže ze dne na den opustit zaběhnutý stereotyp, náhle si vytvořit nový a začít žít jinak. Hlavně si člověk nesmí myslet, že už ho nic nečeká. Pracovní životní program zanikl, teď je čas na pomalejší, pozvolnější a jinak zajímavý život.

Většina lidí ani nemá představu o dalším životním programu, chybí jim cíl, a proto vidí v odchodu do důchodu konec, kde je nic už nečeká a zbývá jim pár let ničím smysluplně nenaplnitelných a vedoucích ke smrti. Odborníci se shodují v názoru, že odchod do důchodu ze dne na den je velice náročným aktem. Proto doporučují pomalý přechod formou přerušované práce či zkrácení pracovního úvazku (Haškovcová, 1990).

2.3. Nové aktivity starobních důchodců

2.3.1 Smysl práce

Lidem zvyklým dnes a denně chodit do práce, která se pro ně stala vším a nic jiného je nezajímalo, to přinese ztrátu smyslu života. Náhle pocítí prázdno, naruší se jim každodenní rytmus života, síť sociálních kontaktů, kromě práce je nic nebaví,

nezajímá, nemají žádné zájmy, kterým by se teď mohli věnovat. Jsou vykolejení z určitého naučeného rytmu, vznikne okolo nich vzduchoprázdno a oni neví a ani si neumějí uspořádat nový život.

Avšak lidé, kteří měli i v dobách svého pracovního vytížení své zájmy a koníčky, se jim v důchodu budou více a intenzivněji věnovat. Otevírá se svět nových aktivit, mohou se dále vzdělávat, např. studovat jazyky, vzdělávat se na univerzitách třetího věku, rozšiřovat si vědomosti v různých pro ně prioritních zájmových oblastech. Volné chvíle mohou využívat k turistickému poznávání vlasti, památek či jiných zemí. Někdo na to není, má rád rodinu, domov, klid. Ten se dokáže ventilovat jiným způsobem – práce na zahradě, domu, vylepšování okolí, péče o vnoučata a v neposlední řadě lze také zapracovat na oživení partnerského vztahu, protože je dokázáno, že ve dvou se to přeci jen lépe táhne. Je-li někdo sám, může si pořídit čtyřnohého kamaráda a chodit s ostatními pejskaři na procházky či na cvičiště, prostě se začlenit do kolektivu lidí provozujících určitou činnost, jejíž zaměření je mu nejbližší, s kterými se dá popovídat nebo jen tak pobýt.

Psychologie se dívá na práci jako na činnost, která je formou určité osobní zainteresovanosti, interní ukázněnosti, disciplíny. Práce se chápe jako ovládání vlastní vůle a řízení vlastní iniciativy často ve službě externích odměn, ale na druhou stranu existuje také radost z práce, úzký intimní vztah k práci, milování vlastní práce a z toho pramenící uspokojení z práce. V souvislosti se smyslností života se v práci jedná o dosahování určitých cílů (Křivohlavý, 2006).

Z psychologického hlediska rozlišujeme tři druhy práce (Křivohlavý 2006):

Práce jako zaměstnání – je to nejjednodušší pojetí práce - „mám práci“, to znamená, že člověk není nezaměstnaný. Něco umí, což druzí uznávají, prostě „že je k něčemu“, a proto si ho najali. Je schopen zajistit si prostředky na základní potřeby života a hlavně není nikomu na obtíž.

Zajištění podmínek k přežití a udržení holého života může být cílem, který dává takovéto pracovní aktivitě smysl. Týká se to zvláště lidí chudých, s nízkou úrovní

vzdělání a lidí, o jejichž pracovní předpoklady nemá společnost zájem. Tito lidé pak dělají práci, která je nezajímá, berou ji jako činnost nutnou k přežití.

Práce jako příležitost k dosahování určité kariéry – každá profese je zařazena do určitého žebříčku sociální prestiže. Podle toho, co člověk dělá, může postupovat po společenském a ekonomickém žebříčku, tzv. „dělá kariéru“. V takovém případě jde o práci, ve které dominuje motivace osobního postupu. Motivace může být tak silná, že člověk vykonává svou práci s mimořádným úsilím, s velikou pečlivostí a poctivostí. Lidé s tak obrovskou motivací pracují velmi tvrdě, houževnatě a s velkým sebezapřením. Hodnota práce jako kariéry se objevuje spíše u vyšší střední a nejvyšší společenské skupiny, u lidí s vyšším vzděláním. Hodnotný je jen úspěch, který je chápán jako dosažení vyšších met společenského statusu. Tyto úspěchy posilují u daného člověka jeho sebepojetí, sebeidentifikaci a osobní identitu. Pokud člověk nedosáhne určitého úspěchu, klesá jeho sebehodnocení či sebeocnění.

Práce jako povolání – odedávna byla dána snaha člověka přispět lidstvu, nutnost využít svých schopností a talentu pro účely vědecké, společenské, politické či náboženské. Jde o pojetí práce a pracovní činnosti jako něčeho posvátného. Jde o vnitřní, z vlastní iniciativy vycházející intrinsickou motivaci. Tato motivace se zvláště objevuje u lidí s mimořádným nadáním - umělci, vědci, učitelé, politici, sociální pracovníci, faráři.

2.3.2 Druhý životní program

Jak je výše uvedeno, právě penzionovaný jedinec se setkává s novým problémem, a to je ztráta programu. Jedinci stojí před novým úkolem, jak žít jinak než dosud. Mnozí lidé zaujímají pozici očekávání, čekají, co jim stáří přinese.

Největší překážkou aktivního a spokojeného stáří je odtržení od ostatních etap lidského života, od společnosti. I starý člověk potřebuje někam patřit, být prospěšný a uznávaný, člověk má zůstat aktivní až do smrti. Důchodci samozřejmě již nejsou aktivní v pracovním procesu, ale řešením jim mohou být různé koníčky.

Haškovcová (1990) ve své knize hovoří o druhém životním programu.

Aby se koníček stal druhým životním programem, museli by jednotlivci a společnost uznat tuto zájmovou činnost za nosnou. Neměla by být tato činnost osamocená, ale generačně propojená, mělo by docházet k výměně životních názorů.

Každý člověk je sám zodpovědný za sebe a je také odpovědný za kvalitu svého života a tedy i stárí. Stárí nemusí vést nutně k retardaci člověka, jestliže bude jeho organismus cílevědomě a soustavně zatěžován. Vliv psychiky na stárnutí je nesporný.

V roce 1973 byla ve Francii založena tzv. Univerzita třetího věku. Hlavní myšlenkou bylo vytvořit druhý životní program pro seniory. Studovat mohli ti, kteří kdysi nemohli z nějakých důvodů, i ti, kteří vystudovali a chtěli se dále vzdělávat. Je doloženo, že když staří lidé studují, méně si všímají svých zdravotních obtíží, lépe je překonávají a jsou méně nemocní a neleniví. V roce 1987 byla také v Praze na Karlově univerzitě otevřena univerzita třetího věku (Haškovcová, 1990).

Z počátku se kurzy věnovaly aktuálním problémům přechodu aktivního člověka do důchodu – stárnutí, zdravá výživa, správný způsob života. Postupně, s vývojem komunikačních a informačních technologií, se kurzy začaly orientovat na nové způsoby řešení běžných životních problémů – užívání PC, internetu, mobilů, DVD (Vavřín, 2007).

Univerzita třetího věku je součástí koncepce celoživotního vzdělávání. Cílem je poskytnout seniorům v důchodovém věku možnost, aby se kvalifikovaně a na univerzitní úrovni mohli systematicky seznamovat s nejnovějšími poznatky v oblasti vědy, historie, politiky a kultury. Posluchačem se může stát občan, který dosáhl důchodového věku. U většiny kurzů je podmínkou pro přijetí středoškolské vzdělání s maturitou (Univerzita třetího věku, 2008).

Vzdělávání seniorů umožňuje růst duchovního života a brání pocitům izolace. O programy univerzity třetího věku je velký zájem. Ve vyspělých zemích stoupá počet obyvatel, kteří se díky vyspělé lékařské péči dožívají vysokého věku v dobré psychické a fyzické kondici. V současné době, vyznačující se moderními

technologiemi, které denně používáme, si senioři uvědomují, že život bez těchto technologií není možný.

Návštěva studijních přednášek je pro seniory také společenskou událostí. Rozšiřování obzorů, radost z poznávání, myšlenková aktivita, setkávání s novými lidmi, to je základ pro dobré pozitivní naladění (Přibil, 2008).

Psycholog Jan Srnec (in Koucká, 2008) prokázal ve svých výzkumech, že kvalita života posluchaček univerzity třetího věku byla ve všech sledovaných oblastech výzkumu vyšší než u žen, které takovéto kurzy nenavštěvovaly. Tělo a mozek, pokud nejsou aktivní, zakrní. Psychickou aktivitu můžeme, kromě studia, rozvíjet různými způsoby, třeba hraním karet, šachů, luštěním křížovek nebo sudoku .

K udržení kvality života seniorů přispívá, kromě psychické aktivity, také aktivita fyzická. Fyzicky aktivní mohou senioři zůstat cestováním, pěší turistikou, plaváním nebo velice oblíbeným zahrádkařením.

Podle výzkumu AXA Retirement Scope 2008, čeští důchodci chtějí v důchodu aktivně odpočívat, a to hlavně cestováním. 44 % pracujících chce v důchodu cestovat, u pracujících s vyššími příjmy je to 54 %. Ale jen 14 % současných důchodců cestuje, zbytek tráví nejvíce času na zahrádkách a zabývá se kutilstvím.

V Česku cestuje 14 % důchodců, 16 % chodí na výlety a jezdí na procházky do hor. Lidé, kteří jsou dnes v důchodu, neměli možnost tolik cestovat, a proto cestování nepatří k jejich prioritám. Brzdou je také jazyková bariéra, proto raději jezdí na výlety po Čechách.

Dalšími aktivitami, kterým se čeští důchodci věnují jsou péče o rodinu (25 %), koníčky (24 %), zahradničení a kutilství (34 %). Nejvíce zahradničí důchodci z malých měst (do 5000 obyvatel), je to až 47 %. Zahrádkaření je oblíbené i u důchodců v zahraničí – 44 % v Maďarsku, 52 % na Slovensku, 33 % ve Velké Británii, 33 % v Polsku, 31 % ve Francii.

V Čechách si 57 % důchodců spojuje důchod s kladnými asociacemi, 30 % důchodců si spojuje důchod s negativními asociacemi jako jsou nemoci,

nepotřebnost, smrt. Pracující Češi jsou optimističtější, 67 % z nich se těší do důchodu, hlavně na odpočinek a nicnedělání (Novinky.cz, 2008b).

3 Závěr

Téma bakalářské práce jsem si vybrala z důvodu hlubšího nahlédnutí do psychických problémů jedinců, kteří ztratili zaměstnání. Cílem práce bylo podat přehled duševních i tělesných problémů nezaměstnaných jedinců a poukázat na možnosti, které mohou zmírnit dopady nezaměstnanosti.

Odchod ze zaměstnání může být pro někoho pozitivní událostí, zvláště pro ty, kteří jsou v zaměstnání nespokojeni, ale na druhého může působit negativně. Ve většině případů je to však pro jedince silně stresující událost, která jim způsobuje psychické, zdravotní, sociální a ekonomické problémy. Prožívání této situace je individuální, a proto každý reaguje na tuto situaci jinak. Z tohoto důvodu neexistuje pevně daný návod jak problémy odchodu ze zaměstnání vyřešit. Avšak výsledky výzkumů ukazují na určitá doporučení. Jako základní doporučení se mi jeví zachování aktivity, strukturování dne, nevyhýbat se sociálním kontaktům, pečovat o své duševní a fyzické zdraví. Jestliže člověk svou situaci přestane zvládat a je pro něj neřešitelná, pak je třeba doporučit návštěvu odborníka.

Každý se může jednou stát nezaměstnaným, a proto by lidé měli být připraveni na eventuální nezaměstnanost. Nesložit ruce do klína, ale aktivně se věnovat hledání nového zaměstnání, a to prostřednictvím úřadů práce, internetu nebo využitím svých vlastních kontaktů. Nezaměstnaní mají nárok na podporu v době nezaměstnanosti, s možností si přivydělat ke státní podpoře až polovinu minimální mzdy, musí překonat bariéry v adaptaci na tuto skutečnost, využít volný čas a udržovat se v dobré fyzické a psychické kondici, dále se vzdělávat. Zde ale vidím problém u starších lidí, kteří nejsou ochotni věnovat čas a finance na další vzdělávání, nechce se jim za prací dojíždět, nechtějí měnit své zvyky.

Zaměstnavatelé také mohou pomoci zmírnit počáteční šok propuštěných. Jde hlavně o dodržování etických pravidel, pravidel slušného a v mezích zákona jednání. Podání ruky a poděkování za odvedenou práci je to nejmenší, co může zaměstnavatel udělat a zaměstnanec má alespoň dobrý pocit. Bohužel, mám

negativní zkušenosti s tím, že zaměstnavatelé nedodržují zákon, natož, aby dodržovali etická pravidla.

Obdobné problémy spojené s odchodem ze zaměstnání se týkají také jedinců, kteří odcházejí na zasloužený odpočinek. Lidé se musí smířit s tím, že už třeba nikdy nebudou výdělečně činní, a proto si musí vhodně uspořádat čas, vypořádat se se změnou. Dalo by se říci, že krédem této životní etapy je – nebýt sám, nerezignovat na svůj věk, zdraví, nelitovat se, stanovit si nějaký cíl a hlavně najít si vhodnou náhradní činnost (zájem, zálibu) za doposud vykonávanou práci, která by důchodce naplňovala, a měl by z ní dobrý pocit, pro který stojí žít.

Závěrem je možné říci, že práce je pro člověka existenčně důležitá a ztráta výdělečné činnosti pro něj znamená určité stigma. Někteří se aktivně snaží z této situace vymanit, jiní upadají do depresí, apatie a mohou se dostat do situace, ze které je velice obtížný návrat. Nezaměstnanost také zatěžuje společnost. U dlouhodobě nezaměstnaných se zvyšuje nemocnost, nezaměstnaní více konzumují alkohol, drogy, cigarety, zvyšuje se počet sebevražd, dochází k nárůstu kriminální činnosti.

Každý se musí snažit být zodpovědný sám za sebe a tedy i za to být zaměstnaný, ale ne každý je tak silný, aby to dokázal bez cizí pomoci, rady, povzbuzení.

4 Soupis bibliografických citací

BENEŠ, František; JOUZA, Ladislav. 1991. *Co když ztratím práci? A co dál...*
1. vyd. Praha: Direkta, 1991. 60 s. ISBN 80-900272-0-2

BENEŠOVSKÁ, Jana. 2009. Je nám líto, ale už s vámi nepočítáme. *Moje psychologie*, 2009, roč. 4, č. 3, s. 56-59

BUCHTOVÁ, Božena a kol. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8

GIDDENS, Anthony. 1999. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4

HAŠKOVCOVÁ, Helena. 1990. *Fenomén stáří*. 1.vyd. Praha: Panorama, 1990. 407 s. ISBN 80-7038-158-2

HAVLENA, Jan. 2004. *Průzkum prožívání nezaměstnanosti u frekventantů motivačních a rekvalifikačních kurzů* [online]. RPIC-ViP s.r.o. v rámci projektu EQUAL Restart, 2004. Aktualizace červenec 2004. [cit. 27. března 2009].
Složka Soubory ke stažení. Dostupné
z [www:<http://rzasystem.rza.cz/file.php?fileID=33>](http://rzasystem.rza.cz/file.php?fileID=33).

JAHODA, Marie; LAZARFELG, Paul Felix; ZEISEL, Hans. 1990. *Die Arbeitslosen von Marienthal: Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 1990. 147 s. ISBN 3-518-10769-0

KŘIVÍHLAVÝ, Jaro. 2006. *Psychologie smysluplnosti existence: otázky na vrcholu života*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 204 s. ISBN 80-247-1370-S

KOUCKÁ, Pavla. 2008. Smysluplný život neutíká tak rychle. *Psychologie dnes*, 2008, roč. 14, č. 11, s. 56-57

MAYEROVÁ, Marie. 1997. *Stres, motivace a výkonnost*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997. 132 s. ISBN 80-7169-425-8

NAKONEČNÝ, Milan. 2005. *Sociální psychologie organizace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. 225 s. ISBN 80-247-0577-X

OURS, Jan.C. van; VODOPIVEC, Milan. 2006. *Duration of unemployment benefits and duality of post-unemployment jobs*. Washington: World Bank, 2006. 33 s.

NOVINKY.CZ. 2008a. *České ženy se s důchodem smírují snadněji než muži* [online]. Aktualizace 25. srpna 2008. [cit. 30. října 2008]. Složka Kariéra, Archiv rubriky Kariéra. Dostupné z [www:<http://www.novinky.cz/clanek/147945-ceske-zeny-se-s-duxodem-smiruji-nadneji-nez-muzi.html>](http://www.novinky.cz/clanek/147945-ceske-zeny-se-s-duxodem-smiruji-nadneji-nez-muzi.html).

NOVINKY.CZ. 2008b. *Téměř polovina Čechů plánuje v důchodu aktivně cestovat* [online]. Aktualizace 7. července 2008. [cit. 30. října 2008]. Složka Kariéra, Archiv rubriky Kariéra. Dostupné z [www:<http://novinky.cz/clanek/144329-temer-polovina-Cechu-planuje-v-duxodu-aktivne-cestovat.html>](http://novinky.cz/clanek/144329-temer-polovina-Cechu-planuje-v-duxodu-aktivne-cestovat.html).

Poradenství [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí (Česká republika), c2002-2008. [cit. 5.února 2009]. Složka Integrovaný portál MPSV, Zaměstnanost, Informace z úřadů práce, Plzeň-město. Dostupné z www: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pm_info/por>.

PŘIBIL, Radek. 2008. Univerzita třetího věku nabízí aktivní stáří. *Právo*, 11. 1. 2008, s. 16

ŠPATENKOVÁ, Naděžda a kol. 2004. *Krize: psychologický a sociologický fenomén*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. 129 s. ISBN 80-247-0888-4

Univerzita třetího věku [online]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2008. Aktualizace 28. března 2008 [cit. 19. února 2009]. Složka Celoživotní vzdělávání. Dostupné z www: <<http://www.cuni.cz/uk-51.html>>.

VÁGNEROVÁ, Marie. 2004. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 2004. 870 s. ISBN 80-7178-802-3

VAVŘÍN, Petr. 2007. *Historie a současnost univerzitního vzdělávání pro seniory* [online]. Aktualizace 31. října 2007. [cit. 19.února 2009]. Složka Zprávy a články, Mezinárodní konference 4.-6.6.2007 Jihlava-Rančářov, Seznam příspěvků. Dostupné z www: <http://au3v.vutbr.cz/soubory/Rancirov_2007/prispevky/vavrin.pdf>.

VLČEK, Josef a kol. 2005. *Ekonomie a ekonomika*. 3. vyd. Praha: Aspi, 2005. 559 s. ISBN 80-7357-103-X

VÝROST, Jozef; SLAMĚNÍK, Ivan (Eds.). 2001. *Aplikovaná sociální psychologie II*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. 260 s. ISBN 80-247-0042-5

WOLF, Josef a kol. 1982. *Umění žít a stárnout*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1982. 368 s.

Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí (Česká republika), c2002-2008. [cit. 27.března 2009]. Složka Integrovaný portál MPSV, Zaměstnanost, Pro občany. Dostupné z www: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch>.

ZELINSKI, Ernie J. 2003. *Nebojte se nepracovat*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 170 s. ISBN 80-7178-782-5.

Evidenční list knihovny

Bakalářská práce se půjčuje pouze prezenčně!

UŽIVATEL

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto bakalářskou práci

Škopková, A.: Psychologické problémy odchodu ze zaměstnání

využije ve svém textu, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat jako jakýkoli jiný pramen.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]